

**PENGARUH GAJI, INSENTIF, DAN JAMINAN SOSIAL
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN
DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
(Studi Pada PT Sarhif Brother Lampung Utara)**



SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam**

OLEH :

ERMA OKTARIA

NPM. 1451010037

Program studi : Ekonomi Syariah

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1439 H/ 2018 M**

**PENGARUH GAJI, INSENTIF, DAN JAMINAN SOSIAL
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN
DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
(Studi Pada PT Sarhif Brother Lampung Utara)**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
SyaratGuna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam**



**Pembimbing I : Prof. Dr. H. Suharto, S.H., M.A
Pembimbing II : Muhammad Iqbal, S.E.I., M.E.I**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1439 H/ 2018 M**

ABSTRAK

Motivasi kerja dalam teori hierarki kebutuhan menurut Abraham Maslow membagi lima tingkatan kebutuhan yaitu, kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan aktualisasi diri. Kebutuhan fisiologi dapat dipenuhi dengan gaji yang sesuai dengan UMR dan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan. Kebutuhan rasa aman dapat dipenuhi dengan pemberian jaminan sosial, agar karyawan dapat bekerja secara nyaman serta tidak khawatir akan keselamatannya. Sedangkan untuk kebutuhan harga diri dan aktualisasi diri dapat dipenuhi melalui pemberian insentif finansial dan non finansial. Teori di atas menjelaskan bahwa gaji, insentif dan jaminan sosial merupakan bagian dari indikator motivasi kerja, artinya jika sudah terpenuhi dengan baik maka akan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Namun hasil observasi di lapangan berbeda dengan teori, variabel independen sudah terpenuhi tetapi karyawan di PT Sharif Brother masih kurang optimal dan kurang bertanggung jawab dalam bekerja.

Dari latar belakang di atas, permasalahan dalam penelitian ini adalah Bagaimana pengaruh upah, insentif dan jaminan sosial secara parsial terhadap motivasi kerja pada PT Sharif Brother? dan Bagaimana pengaruh upah, insentif dan jaminan sosial terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Sarhif Brother dalam perspektif Ekonomi Islam?. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh upah, insentif dan jaminan sosial secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Sharif Brother dan Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh upah, insentif, dan jaminan sosial terhadap motivasi kerja karyawan di PT Sharif Brother dalam Perspektif Ekonomi Islam. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda. Sumber data yang digunakan adalah data primer berupa hasil observasi, kuesioner, dan data sekunder meliputi dokumen dan arsip PT. Sharif Brother.

Hasil analisis uji t menunjukkan tingkat signifikan X_1 berada pada taraf 0,026 ($0,026 < 0,05$) dengan nilai t_{hitung} 2,413. Sedangkan X_2 berada pada taraf signifikansi 0,196 ($0,196 > 0,05$) dengan nilai t_{hitung} 1,336. X_3 memiliki tingkat signifikan -0,326 ($-0,326 > 0,05$) dengan nilai t_{hitung} 0,748. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, insentif berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja, jaminan sosial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Kebutuhan manusia dalam islam terbagi menjadi 3 yaitu, kebutuhan *dharuriyah*, *hajiyyah*, dan *tahsiniyah*. Kebutuhan karyawan tersebut dapat terpenuhi melalui gaji, insentif dan jaminan sosial yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Jika ketiga kebutuhan tersebut dipenuhi maka akan memberikan *masalah* bagi karyawan dan perusahaan. Islam mengajarkan bahwa dalam usaha/ transaksi tidak boleh ada yang merasa dirugikan.

Kata Kunci : Gaji, Insentif, Jaminan Sosial dan Motivasi Kerja.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: Jl Let. kol H. Endro Suratmin Sukarame Telp: (0721) 703289 Bandar Lampung

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **PENGARUH GAJI, INSENTIF DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Pada PT. Sharif Brother Lampung Utara)**

Nama : **Erma Oktaria**
NPM : **1451010037**
Jurusan/Fakultas : **Ekonomi Syariah/Ekonomi dan Bisnis Islam**

MENYETUJUI

Untuk di munagosyahkan dan di pertahankan dalam sidang Munagosyah Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Bandar Lampung, 27 Juli 2017

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Prof. Dr. H. Suharto, S.H., M.A
NIP. 195304231980031003

Muhamad Iqbal, S.E.I., M.E.I
NIP. 198811042015031007

Ketua
Jurusan Ekonomi Syari'ah

Madnasir, S.E., M.Si
NIP. 197500424200212



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl Let.kol H. Endro Suratmin Sukarame Telp: (0721) 703289 Bandar Lampung

PENGESAHAN

Skripsi dengan Judul Pengaruh Upah, Insentif, dan Jaminan Sosial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada PT. Sharif Brother Lampung Utara) disusun oleh: **Erma Oktaria NPM: 1451010037** Jurusan: **Ekonomi Syari'ah** telah diujikan dalam sidang munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal: **Senin, 04 Juni 2018.**

TIM MUNAQOSYAH

Ketua Sidang

: H. Supaijo, S.H., M.H


(.....)

Sekretaris Sidang

: Okta Suprianingsih, S.E., M.E.Sy


(.....)

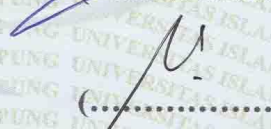
Penguji I

: Deki Fermansyah, S.E., M.Si


(.....)

Penguji II

: M. Iqbal, S.E.I., M.E.I


(.....)

DEKAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM



Dr. Moh. Bahrudin, M.Ag
580824198903100

MOTTO

وَلِكُلِّ دَرَجَتٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوفِّيَهُمْ أَعْمَلُهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿٢٠٦﴾

Artinya: “Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan, dan agar Allah mencukupkan balasan perbuatan mereka, dan mereka tidak dirugikan.”¹



¹ Departemen Agama RI, *Al-Aliyy Alqur'an Dan Terjemahanya* (Bandung: Diponegoro, 2005), h. 402.

PERSEMBAHAN

Dengan mengucap rasa syukur Kepada Allah SWT yang maha pemberi segalanya berupa kebaikan dan dari hati yang terdalam, skripsi ini penulis persembahkan:

1. Kedua orang yang sangat menyayangi dan selalu memiliki rasa sayang itu mamak dan bapak, yang selalu mendo'akan untuk kesuksesan, tak pernah lelah mendengarkan cerita-cerita yang terkadang membuang-buang waktu, beliau adalah yang paling berharga dalam hidupku do'a-do'anya tak pernah henti dalam setiap sujudnya selalu mendo'akanku agar selalu berada dalam kebaikan, mamak, bapak semoga Allah SWT menerima segala amal ibadah beliau selama hidupnya dan semoga kita sekeluarga dapat dipertemukan di surgaNya kelak.
2. Saudara/i yang saya banggakan ayuk herliana dan kak syahroni yang telah ikhlas bersedia menjadi orangtua kedua bagi saya, yang selalu memberikan dukungan, memberikan motivasi, yang selalu memberikan inspirasi agar menjadi seseorang yang baik dan tekun serta keponakan-keponakan yang saya sayangi kaka davin, ayuk clara, dan abang iqbal yang telah menjadi penyemangat bagi saya untuk dapat menyelesaikan pendidikan ini. Serta seluruh kerabat keluarga besar berkat dukungan dan do'a-Nya mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik semoga Allah selalu senantiasa melindungi.

3. Almamaterku tercinta UIN Raden Intan Lampung tempat aku mengais ilmu-
ilmu yang Rabbani semoga semakin jaya, berkualitas dan semakin di depan
dengan nilai-nilai kebaikan.



RIWAYAT HIDUP

Penulis sangat bahagia karena terlahir menjadi anak dari ayahhanda Ahmad Ali (Alm) dan ibunda Elva (Alm), kebahagiaan yang berlipat ganda karena penulis di anugerahkan nama oleh kedua orang tua yaitu Erma Oktaria. Dilahirkan di Kotabumi, tanggal 17 Oktober 1996. Putri ke tiga (3) dari tiga (3) bersaudara. Riwayat pendidikan penulis yang telah di selesaikan adalah :

1. SD N 4 Way Petai Sumber Jaya, Lampung Barat pada tahun 2002-2008.
2. Kemudian melanjutkan di SMP N 3 Kotabumi, Kabupaten Lampung Utara pada tahun 2008-2011.
3. Setelah jenjang sekolah menengah pertama penulis melanjutkan pendidikan di SMA N 1 Kotabumi , Lampung utara pada tahun 2011-2014.
4. Penulis melanjutkan pendidikan di UIN Raden Intan Lampung Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam pada tahun 2014.

Selama menjadi siswa dan mahasiswa penulis turut aktif dalam berbagai kegiatan, yaitu pernah menjabat Sekretaris Umum Teater hijau pada SMAN 1 Kotabumi. Menjadi peserta LCT Akuntansi Seprovinsi Lampung tahun 2012 di Universitas Lampung. Pernah menjadi Sekretaris umum UKM-F RISEF UIN Raden Intan Lampung. Juara tiga dalam lomba bussines Plan dalam Temu Ilmiah Regional Sumatera Bagian Selatan tahun 2017.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah Tuhan semesta alam atas rahmat dan hidayah-Nya, yang telah memberikan kepada kita kemudahan dalam menuntut ilmu pengetahuan kesehatan untuk menikmati sesi-sesi kehidupan, tak lupa limpahan karunia serta petunjuk sehingga Skripsi dengan judul “ Pengaruh Upah, Insentif dan Jaminan Sosial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan dalam Persepektif Ekonomi Islam”, dapat terselesaikan, yang mana mudah-mudahan dapat menambah wawasan serta bekal kita didunia maupun diakhirat. Amin. Shalawat beserta salam semoga selalu tercurahkan, terlimpahkan sepanjang siang dan malam kepada keharibaan junjungan kita Nabi agung Muhammad SAW beserta seluruh keluarga dan para sahabatnya serta para pengikutnya hingga akhir zaman.

Skripsi ini ditulis sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada program Strata Satu (S1) Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang ilmu Ekonomi Islam. Atas bantuan semua pihak dalam proses penyelesaian Skripsi ini, penulis mengucapkan terimakasih sedalam dalam nya kepada semua pihak yang turut berperan dalam proses penyelesaiannya. Secara rinci penulis ucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Moh. Mukri, M.Ag, selaku Rektor UIN Raden Intan Lampung.
Yang selalu memotivasi mahasiswa untuk menjadi pribadi yang berkualitas dan menjunjung tinggi nilai-nilai Islami.
2. Dr. Moh. Bahrudin, M.A, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Raden Intan Lampung beserta Wakil Dekan 1, 2 dan 3.
3. Madnasir, S.E., M.S.I., selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam yang senantiasa sabar dalam memberi arahan serta selalu motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Prof. Dr. H Suharto, S.H., M.A dan bapak Muhammad Iqbal, S.E.I., M.E.I selaku pembimbing I dan II yang telah mengarahkan penulis hingga penulisan skripsi ini selesai, semoga barokah ilmu dan pengetahuan yang diberikan selama ini aamiin.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta Karyawan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan motivasi serta memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis hingga dapat menyelesaikan studi.
6. Bapak H.M Herry Syarifudin, S.E., M.M selaku Direktur Utama PT Sharif Brother yang telah memberikan izin untuk penelitian serta membantu penulis dalam memperoleh data-data penelitian dan memberikan penjelasan tentang data-data tersebut.
7. Sahabat-sahabatku, pribadi yang berkualitas yang mampu bertahan dalam kondisi apapun sahabat yang sudah menjadi bagian hidupku dimulai dari Abdillah Kusuma, Wahyu Aminatun, Yulita Hapiah, Juanda, Anita Maya

Sari, Riyen Marlia, Alwina Putri, Sarah Edma Putri, Upita, Utari, Yuni, Arsela, Ulan Dan Rena, semoga kita selalu dalam lindungan Allah SWT semoga persahabatan ini, persaudaraan ini senantiasa terjaga dengan wangian kokoh, tak goyah oleh wabah. Tak lupa keluargaku penghuni kosan, yang kehadirannya selalu memberikan warna dihidupku yang selalu mau direpotkan Desi, Ulan, Intan, Dina, Okta, Selly, Julia, Nana, Dila semoga kita selalu berada diantara orang-orang berhati dan berakhlak baik.

8. Sahabat seperjuangan khususnya kelas A yang selalu kebersamaan disaat jadwal kuliah telah di rilis kita yang selalu bersama dalam proses belajar, berjuang bersama menghadapi proses perkuliahan UTS dan UAS pulang sore demi mendapatkan matakuliah intensif karna kita ingin lebih dari yang lain, belajar di luar jam mata kuliah hingga proses skripsi. Dimulai dari Jheniar Evriliani A, Arininoer Maliha, Miftakhul Khotimah, Ainun Latifah, Risky Dwi P, Indi Dwi Astuti, Melly Kartika Sari , Aisyah Amini yang saling *support* kepada penulis untuk dapat bersemangat dalam kegiatan perkuliahan khususnya dalam penulisan skripsi. Semoga ilmu yang kita raih bersama-sama bermanfaat dan berkah dunia akhirat.

9. Keluarga besar UKMF RISEF, Bu Femei, Pak Ridwan Mba diah, mba dewi risyantika serta kakak-kakak alumni lainnya, keluarga Generasi Emas risef yang mengetahui persis keluhan sedih senang, absen dari ketum hingga jajaran yusuf, arif, gagas, afinie, anang, mukhlis, rivan, rifki, april, uswah, alwina, novi, devi, nurkaidah, rexa, ayunda, uyun. dan Kabinet Generasi Emas Lainnya semoga kita bisa dan dapat meraih kesuksesan dunia serta akhirat.

10. Dan semua pihak yang telah membantu yang tidak bisa disebutkan satu persatu, semoga kita selalu terikat dalam ukhuwah Islamiyah. Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan, akan tetapi diharapkan dapat memberikan manfaat keilmuan yang berarti dalam bidang khazanah Ekonomi Islam.

Bandar Lampung, 25 Mei 2018

Penulis

Erma Oktaria
NPM. 1451010037



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK.....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN	vi
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul	3
C. Latar Belakang Masalah.....	5
D. Rumusan Masalah.....	14
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	15

BAB II LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Gaji.....	17
1. Definisi Gaji	17
2. Fungsi dan Tujuan Penggajian	19
3. Prosedur Penggajian	20
4. Jenis –Jenis Gaji	21
5. Sistem Pembayaran Gaji.....	22
6. Indikator Gaji.....	23
B. Gaji Dalam Ekonomi Islam.....	24
1. Penentuan Gaji.....	24
2. Dasar Hukum Penentuan Gaji.....	25
3. Prinsip Dalam Pemberian Gaji.....	27

4. Bentuk dan Syarat Gaji	29
C. Gambaran Umum Insentif	31
1. Definisi Insentif	31
2. Tujuan Insentif	32
3. Jenis-Jenis Insentif	34
4. Program Insentif	37
5. Penggolongan Insentif	40
6. Indikator Insentif	41
D. Insentif Dalam Ekonomi Islam	43
E. Gambaran Umum Motivasi Kerja	45
1. Teori Motivasi Kerja	45
2. Metode Motivasi Kerja	49
3. Model Motivasi Kerja	51
4. Indikator Motivasi Kerja	52
F. Motivasi Kerja Dalam Ekonomi Islam	53
G. Penelitian Terdahulu yang Relevan	58
H. Kerangka Pemikiran	62
I. Hipotesis	63

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	67
B. Sumber Data	68
C. Populasi dan Sampel	68
D. Metode Pengumpulan Data	69
E. Definisi Operasional Variabel	71
F. Instrumen Penelitian	72
G. Teknik Analisis Data	76

BAB IV PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA

A. Penyajian Data	83
1. Gambaran Umum Objek Penelitian	83
a. Objek Penelitian dan Waktu Penelitian	83
b. Sejarah Perusahaan	83
c. Visi dan Misi Perusahaan	84
d. Struktur Organisasi	85
2. Hasil Pengujian	102
a. Data Karakteristik Responden	102
b. Uji Validitas	105
c. Uji Reliabilitas	106
d. Uji Asumsi Klasik	107
e. Pengujian Hipotesis dan Regresi	109

B. Analisis Data	116
1. Pengaruh Upah, Insentif, dan Jaminan Sosial Secara Parsial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan .	116
2. Pengaruh Upah, Insentif, dan Jaminan Sosial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam	123

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	130
B. Saran.....	131

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

1. Daftar Upah, Insentif Dan Jaminan Sosial PT. Sharif Brother.....	12
2. Desain Instrumen Penelitian.....	82
3. Karakteristik Responden.....	110
4. Hasil Uji Validitas	112
5. Hasil Uji Relibilitas	113
6. Hasil Uji Normalitas.....	114
7. Hasil Uji Multikolinearitas	115
8. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	116
9. Ringkasan Hasil Regresi Linear Berganda.....	117



DAFTAR GAMBAR

1. Kerangka Pemikiran71
2. Struktur Organisasi PT. Sharif Brother Lampung Utara92



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebagai kerangka awal guna mendapatkan gambaran yang jelas dalam memahami skripsi ini. Maka perlu adanya uraian terhadap penegasan arti dan makna dari beberapa istilah yang terkait dengan tujuan skripsi ini. Dengan penegasan tersebut diharapkan tidak akan terjadi kekeliruan terhadap pemakaian judul dari beberapa istilah yang digunakan, disamping itu langkah ini merupakan proses penekanan terhadap pokok permasalahan yang akan dibahas. Skripsi ini berjudul **“PENGARUH GAJI, INSENTIF DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi pada PT. Sharif Brother Lampung Utara)”**.

Untuk itu perlu diuraikan pengertian dari istilah-istilah judul tersebut sebagai berikut:

1. Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu atau benda yang ikut membentuk watak, kepercayaan dan perbuatan seseorang.¹
2. Gaji adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari perusahaan kepada pekerja yang ditetapkan

¹ Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia ,Edisi Kedua* (Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 2002), h. 747.

dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.²

3. Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas pretasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi..
4. Jaminan sosial adalah bentuk perlindungan yang disediakan dalam suatu masyarakat untuk masyarakat itu sendiri melalui berbagai upaya dalam menghadapi kesulitan keuangan yang dapat terjadi karena kesakitan, kelahiran, pengangguran, kecacatan, lanjut usia atau kematian.³
5. Motivasi adalah suatu istilah dorongan yang menggerakkan jiwa dan jasmani untuk bertindak, di dalam diri seseorang terdapat “kebutuhan” dan “keinginan” terhadap objek di luar diri seseorang tersebut, kemudian bagaimana seseorang tersebut menghubungkan antara kebutuhan dengan situasi diluar objek tersebut dalam rangka memenuhi kebutuhanya.⁴

²Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Upah Tenaga Kerja.

³Yohandarwati, et. al, Desain Sistem Perlindungan Sosial Terpadu” (on-line), tersedia di : <http://www.bappenas.go.id/spjs> diakses (06 Maret 2018), Pukul 19.45.

⁴Priyono Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: Zifatama Publisher, 2008), h. 265.

6. Ekonomi Islam adalah ilmu yang mempelajari usaha manusia untuk mengalokasikan dan mengelola sumber daya untuk mencapai falah berdasarkan pada prinsip dan nilai-nilai Al-Qur'an dan Sunnah.⁵

Berdasarkan uraian penegasan judul di atas, maksud judul skripsi ini adalah untuk mengkaji lebih dalam tentang pengaruh upah, insentif, dan jaminan sosial terhadap motivasi kerja karyawan.

B. Alasan Memilih Judul

Adapun yang menjadi alasan penulis memilih dan menetapkan judul ini adalah sebagai berikut:

1. Alasan Objektif

Kebijaksanaan pengupahan dan penggajian perlu diarahkan pada kebijakan Pemerintah Kabupaten/Kota melalui kebijakan Upah Minimum Regional (UMR) dimana tempat usaha itu berada, peningkatan kesejahteraan dan daya golongan penerima upah dan gaji. Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya pengembangan sumberdaya manusia diarahkan pada peningkatan harkat, martabat, kemampuan dan kebutuhan.

Motivasi kerja dalam teori hierarki kebutuhan menurut Abraham Maslow membagi lima tingkatan kebutuhan yaitu, kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan aktualisasi diri. Kebutuhan fisiologi dapat dipenuhi dengan gaji

⁵ P3EI, *Ekonomi Islam* (Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada, 2014), h. 19.

yang sesuai dengan UMR dan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan. Kebutuhan rasa aman dapat dipenuhi dengan pemberian jaminan sosial, agar karyawan dapat bekerja secara nyaman serta tidak khawatir akan keselamatannya. Sedangkan untuk kebutuhan harga diri dan aktualisasi diri dapat dipenuhi melalui pemberian insentif finansial dan non finansial.

Teori di atas menjelaskan bahwa gaji, insentif dan jaminan sosial bagian dari indikator motivasi kerja, artinya jika sudah terpenuhi dengan baik maka akan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan dilapangan berbeda dengan teori, perusahaan telah memenuhi hak karyawan seperti memberikan upah diatas umr, dan memberikan insentif dan jaminan sosial pada karyawan namun di sisi lain karyawan PT Sharif Brother masih kurang dalam menjalankan dan memenuhi kewajibannya terlihat dari sikap karyawan yang kurang disiplin dan kurang bertanggung jawab dalam bekerja.

2. Alasan Subjektif

Dari aspek yang penulis bahas dari pemasalahan tersebut memungkinkan untuk dibahas atau diteliti disamping untuk penelitian yang penulis lakukan ada relevannya dengan disiplin ilmu yang penulis pelajari dari Fakultas.

C. Latar Belakang Masalah

Ketenagakerjaan merupakan aspek yang amat mendasar dalam kehidupan manusia karena mencakup dimensi sosial dan ekonomi. Salah satu tujuan penting dalam pembangunan ekonomi adalah penyediaan lapangan kerja yang cukup untuk mengejar pertumbuhan angkatan kerja, yang pertumbuhannya lebih cepat dari pertumbuhan kesempatan kerja. Dalam rangka peningkatan taraf hidup dan kesejahteraan rakyat serta pemanfaatan jumlah penduduk yang besar sebagai kekuatan pembangunan bangsa maka perlu ditingkatkan usaha-usaha pembinaan, pengembangan dan pemanfaatan sumberdaya manusia dengan mengutamakan pembangunan diberbagai sektor.

Tujuan pengembangan sumberdaya manusia diarahkan untuk merubah sumberdaya manusia yang potensial tersebut menjadi sumberdaya yang produktif dan kreatif sehingga dapat meningkatkan taraf hidupnya. Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan di dalam menggelolah usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar.

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya pengembangan sumberdaya manusia diarahkan pada peningkatan harkat, martabat, kemampuan dan kebutuhan.⁶Kebijaksanaan pengupahan dan penggajian perlu diarahkan pada kebijakan Pemerintah Kabupaten/Kota

⁶Lapeti Sari,dkk. “Analisis Tingkat Upah Pekerja Di Kota Pekanbaru”. (Studi kasus Rumah Makan/ Restoran)”. *Jurnal Ekonomi* Vol. 17, No. 2, (02 Agustus 2009), h. 53.

melalui kebijakan Upah Minimum Regional (UMR) dimana tempat usaha itu berada, peningkatan kesejahteraan dan daya golongan penerima upah dan gaji.

Gaji/Upah menurut pandangan Islam yaitu gaji/upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari kerja sama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain. Seperti firman Allah dalam surat Al- Ahqaaf ayat 19:

﴿يُظَامُونَ لَا وَهُمْ أَعْمَالُهُمْ وَلِيُؤْفِقَهُمْ عَمَلُوا تَمَادَرَ جَبْتُولِكُلٍ﴾

Artinya : “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”.⁷

Untuk itu gaji/upah yang dibayarkan kepada masing-masing pegawai berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya. Tanggungan nafkah keluarga juga bisa menentukan jumlah gaji yang diterima pegawai yang sudah menikah dua kali lebih besar dari yang lajang, karena mereka harus menanggung nafkah orang-orang yang menjadi tanggung jawabnya agar bisa memenuhi kebutuhan dan hidup yg layak.

Pada masa Kekhalifahan Umar Bin Khatab gaji pegawai disesuaikan dengan tingkat kebutuhan dan kesejahteraan masyarakat setempat jika tingkat biaya hidup masyarakat setempat meningkat, maka

⁷ Departemen Agama RI, *Alqur'an Dan Terjemahanya* (Jakarta: Pustaka Assalam, 2010), h. 727.

upah pegawai harus meningkat sehingga bisa memenuhi kebutuhan hidupnya. Prinsip dasar Rasulullah Saw dan khulafaur rasyidin adalah pertengahan, moderat, dalam penentuan upah pegawai tidak berlebihan atau terlalu sedikit (proporsional) tujuan utama pemberian upah adalah agar para pegawai mampu memenuhi segala kebutuhan pokok hidup mereka, sehingga mereka tidak terdorong untuk melakukan tindakan yang tidak dibenarkan untuk sekedar memenuhi nafkah diri dan keluarganya.⁸

Etos kerja muslim adalah semangat untuk menapaki jalan lurus didalam mengambil keputusan para pemimpin pemegang amanah termasuk hakim harus berlandaskan pengahargaan Islam atas hasil karya dan upaya manusia untuk bekerja ditempatkan pada dimensi yang setara iman, bahkan bekerja menjadikan jaminan diampuninya dosa dosa. Firman allah swt tentang bekerja dalam surat Az-Zumar ayat 39:

﴿تَعْلَمُونَ فَسَوْفَ عَمِلُ إِنِّي مَكَانَتُكُمْ عَلَى أَعْمَلُوا يَفْقَهُوا قُلْ

Artinya :*“Hai kaumku, bekerjalah engkau menurut kemampuanmu masing-masing aku akan bekerja (pula) kelak engkau akan mengetahui apa hasil amanahmu”*.⁹

أَلَوْ أَنَّكُمْ كُنْتُمْ تَوَكَّلُونَ عَلَى اللَّهِ حَقَّ تَوَكُّلِهِ لَرَزَقْنَاكُمْ كَمَا يُرْزَقُ الطَّيْرُ تَغْدُو خِمَاصًا وَتَرُوحُ بِطَانًا

“Jika kalian bertawakal kepada allah dengan tawakal yang hakiki, dia pasti memberi rezeki kepada kalian sebagaimana dian kepadaburung-burung, burung tersebut keluar di pagi hari keadaan lapar dan kemudian pulang sore hari kembali dalam keadaan kenyang”. (HR. Imam Ahmad,

⁸Lukman Hakim, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam* (Surakarta : Erlangga , 2014), h. 202-204.

⁹Departemen Agama RI, *Ibid*,h.664.

Tirmidzi, Nasaai, Ibnu Majah, dan Ibnu Hibban, dan Al Hakim. Imam Tirmidzi berkata : hasan shahih)¹⁰

Dari ayat dan hadis diatas bahwasanya allah telah menurunkan rezeki kepada kita, sebagai umat muslim diwajibkan untuk bersungguh-sungguh dalam bekerja agar bisa mendapatkan rezekinya. Dengan demikian untuk membentuk watak generasi yang memiliki etos kerja yang tinggi tidaklah cukup hanya dengan pemberian nasehat tetapi dibutuhkan dua perangkat pembelajaran yaitu *sistem reward and penalty* dan selanjutnya mereka akan belajar dari keteladanan.¹¹

Gaji menjadi alasan yang paling penting mengapa orang bekerja diantara alasan lain, seperti untuk berprestasi, berafiliasi dengan orang lain, mengembangkan diri, atau untuk mengaktualisasikan diri. Paling tidak 90 persen pertentangan antara pekerja dan majikan disebabkan oleh masalah gaji/upah, bukan yang lain. Ini menjadi bukti bahwa gaji/upah merupakan aspek yang penting¹²

Masalah yang dapat timbul dalam bidang pengupahan yang pertama adalah bahwa pengusaha dan karyawan pada umumnya mempunyai pengertian dan kepentingan yang berbeda mengenai upah. Bagi pengusaha gaji/upah dapat dipandang sebagai beban, karena semakin kecil gaji/upah yang dibayarkan kepada karyawan semakin kecil proporsi

¹⁰Imam Nawawi, *Kitab Riyadhus Shalihin Terjemah, Jilid II* (Jakarta: Pustaka Amani, 2000), h. 572.

¹¹ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam* (Jakarta: Gema Insani, 2002), h. 15-33.

¹²Rachmawati, I.K., *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2008), h.135.

keuntungan bagi pengusaha. Di pihak lain, karyawan dan keluarganya biasanya menganggap upah hanya sebagai apa yang diterimanya dalam bentuk uang.

Masalah kedua dibidang pengupahan berhubungan dengan keragaman sistem pengupahan sebagaimana dikemukakan bagian upah dalam bentuk natura dan *fringe benefits* cukup dan besarnya tidak seragam antara perusahaan-perusahaan. Masalah yang terakhir yaitu rendahnya tingkat upah dan pendapatan masyarakat, banyak karyawan yang berpenghasilan rendah bahkan lebih rendah dari kebutuhan fisik minimumnya.¹³

Seseorang melakukan suatu pekerjaan karena mengharapkan suatu imbalan dalam bentuk uang . Gaji adalah balas jasa yang dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹⁴

Selain pemberian gaji, diperlukan juga adanya dorongan yang dilakukan oleh pimpinan suatu perusahaan terhadap para pekerjanya, supaya para pekerja bisa menjalankan pekerjaan mereka yang dirasa

¹³ SonnySumarsono,*Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia Dan Ketenagakerjaan*(Yogyakarta: PT. Graha Ilmu, 2003),h.153-154.

¹⁴ Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Bab I Pasal 1 angka 30.

membosankan dan jenuh dilakukan berulang-ulang dengan cara yang efisien diharapkan dengan pemberian insentif, memberikan motivasi yang lebih kepada pekerja sehingga produktivitas dapat meningkat.

Insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan kepada karyawan untuk mendorong semangat kerja karyawan supaya bekerja lebih produktif dan meningkatkan prestasinya dalam mencapai tujuan perusahaan. Beberapa jenis insentif telah diberikan perusahaan kepada karyawannya, diantaranya insentif kehadiran, insentif prestasi kerja dan insentif masa kerja.

Sebagian besar karyawan menganggap insentif penting untuk memotivasi mereka dalam bekerja, namun sebagian besar karyawan juga menganggap insentif yang telah diberikan perusahaan kepada karyawan belum sesuai dengan prestasi kerja mereka dan banyak juga karyawan yang kurang puas akan perhitungan insentif dari perusahaan. Sehingga karyawan merasa adanya insentif masih kurang menarik.

Setiap perusahaan perlu memperhatikan hal tersebut, dimana perusahaan diharapkan mampu memberikan kesesuaian insentif dengan harapan dan keinginan karyawan serta sesuai dengan prestasi kerja karyawan. Sehingga insentif yang diberikan menjadi menarik bagi karyawan dan mampu meningkatkan motivasi mereka.¹⁵

¹⁵Vendy Aries Martcahyo, Wahyu Hidayat & Sri Suryoko, "Pengaruh Pelatihan Kerja, Jaminan Sosial Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Fumira Semarang". *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 1, No. 3, (Oktober 2013), h.15.

Ada faktor lain yang tidak kalah penting dalam peningkatan kerja para pekerja adalah adanya jaminan sosial. Jaminan sosial tenaga kerja merupakan suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dalam pelayanan sebagai akibat peristiwa yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, bersalin, hari tua dan meninggal dunia

Jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan dapat memberikan ketenangan dan perasaan aman pada para pekerjanya. Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya, oleh karena itu kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraannya, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas nasional. Dengan adanya jaminan sosial ini para pekerja tidak perlu merasa khawatir dan was-was apabila sesuatu hal menimpanya.

Motivasi kerja dalam teori hierarki kebutuhan menurut Abraham Maslow membagi lima tingkatan kebutuhan yaitu, kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan aktualisasi diri.¹⁶ Kebutuhan fisiologi dapat dipenuhi dengan gaji/upah yang sesuai dengan UMR dan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan. Kebutuhan rasa aman dapat dipenuhi dengan pemberian jaminan sosial,

¹⁶ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga, 2012), h. 316-318.

agar karyawan dapat bekerja secara nyaman serta tidak khawatir akan keselamatannya. Sedangkan untuk kebutuhan harga diri dan aktualisasi diri dapat dipenuhi melalui pemberian insentif finansial dan non finansial. Untuk kebutuhan sosial dapat terpenuhi melalui lingkungan kerja yang kondusif dan hubungan baik antar karyawan dan atasan.

Teori diatas menjelaskan bahwa gaji, insentif dan jaminan sosial bagian dari indikator motivasi kerja, artinya jika sudah terpenuhi dengan baik maka akan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Namun hasil observasi dilapangan berbeda dengan teori, variabel independen sudah terpenuhi tetapi karyawan di PT Sharif Brother masih kurang optimal dan kurang bertanggung jawab dalam bekerja.

PT Sarhif Brother adalah perusahaan yang bergerak di perdagangan berupa jual beli serta pengolahan hasil bumi yang telah berdiri sejak tahun 1990, yang terletak di desa Bernah, Kabupaten Lampung Utara. PT ini merupakan perusahaan jual beli komoditi hasil bumi berupa kopi dan lada hitam dan mempekerjakan karyawan sebesar 200 orang yang terdiri atas karyawan tetap dan buruh harian lepas.

Tabel.1.1
Daftar Gaji , Insentif dan Jaminan Sosial Di Pt. Sharif Brother
(Periode 2017)

No	Jabatan	Gaji	Insentif	Jaminan Sosial
1	Direktur I	Rp.7.500.000,-	50% (GP)+7,5% (DV)	Rp. 88.150,-
2	Direktur II	Rp.7.500.000,-	50% (GP) 7,5% (DV)	Rp. 88.150,-
3.	Direktur III	Rp.6.000.000,-	50% (GP)+ 5% (DV)	Rp. 88.150,-
4.	Direktur IV	Rp.4.000.000,-	50% (GP) +5% (DV)	Rp. 88.150,-
5.	Manager Adm Dan Keuangan	Rp.6.000.000,-	50% (GP) +4% (DV)	Rp. 88.150,-
6.	Kepala Gudang	Rp.5.000.000,-	50% (GP)+ 4% (DV)	Rp. 88.150,-
7.	Manager Penelitian KIR	Rp.5.000.000,-	50% (GP)+ 4% (DV)	Rp. 88.150,-
8.	KabagOvenDan PU	Rp.4.000.000,-	50% (GP)	Rp. 88.150
8.	Staff IT	Rp.3.000.000,-	50% (GP)	Rp. 42.000,-
9.	Asisten Accounting	Rp.3.000.000,-	50% (GP)	Rp. 42.000,-
10.	Asisten Bagian KIR	Rp.2.500.000,-	50% (GP)	Rp. 42.000,-
11.	PengurusDanPengawas Kebun	Rp.3.000.000,-	50% (GP)	Rp 42.000,-
12.	Asisten Pengovenan	Rp.2.500.000,-	50% (GP)	Rp. 42.000,-
13.	BagianTransportasdan	Rp.2.500.000,-	50% (GP)	Rp. 42.000,-
14.	Operator Timbangan Mobil	Rp.2.500.000,-	50% (GP)	Rp. 42.000,-
15	Operator Timbangan Manual	Rp.2.500.000,-	50% (GP)	Rp. 42.000,-
16	Bagian Colokan Sampel	Rp.2.500.000,-	50% (GP)	Rp. 42.000,-
17	Office Boy	Rp.2.000.000,-	50% (GP)	Rp. 25.500,-

Sumber Data: Primer, PT Sharif Brother Lampung Utara.

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat disimpulkan bahwa gaji/upah insentif dan jaminan sosial di PT Sharif Brother telah sesuai dan melampaui dari umk Lampung Utara (Rp. 1.908.447). Perusahaan tersebut sudah berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi karyawannya agar lebih semangat dalam bekerja untuk dapat mencapai produktivitas kerja yang optimal.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang akan dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul **“PENGARUH GAJI, INSENTIF DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Pada PT. Sharif Brother Lampung Utara)”**.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka secara khusus pembahasan penelitian yang menjadi pokok permasalahan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaji, insentif dan jaminan sosial secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Sarhif Brother?
2. Bagaimana pengaruh gaji, insentif dan jaminan sosial terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Sarhif Brother dalam perspektif ekonomi islam?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka secara khusus tujuan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh gaji, insentif dan jaminan sosial secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Sharif Brother.
- b. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh gaji, insentif, dan jaminan sosial terhadap motivasi kerja karyawan di PT Sharif Brother dalam perspektif Ekonomi Islam.

2. Manfaat Penelitian

Ada dua manfaat yang hendak dicapai dalam penelitian adalah sebagai berikut :

a. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan secara praktis terhadap berbagai pihak, khususnya pihak-pihak sebagai berikut :

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan bagi peneliti mengenai pengaruh upah insentif dan jaminan sosial terhadap motivasi karyawan dalam perspektif ekonomi islam.
- 2) Bagi masyarakat penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman tentang upah dan jaminan yang layak diterima tenaga kerja atas kerja keras yang telah dilakukan.

- 3) Menambah pengetahuan di bidang ketenagakerjaan di Kabupaten Lampung Utara khususnya dalam hal peningkatan produktivitas tenaga kerja dan sumbangan pemikiran kepada pemerintah daerah dalam menentukan kebijakan ketenagakerjaan.

b. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dalam bidang pendidikan khususnya bagi Ilmu Ekonomi Sumber Daya Manusia. Dapat dijadikan referensi penelitian berikutnya yang masih dalam ruang lingkup yang sama.



BAB II

LANDASAN TEORI

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka, dan kompensasi dapat dibagi menjadi dua bagian yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung adalah imbalan balas jasa kepada karyawan yang diterima secara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan atau sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi langsung meliputi upah, insentif/ bonus. Kompensasi tidak langsung juga mempunyai peranan yang tak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi tidak langsung meliputi tunjangan hari tua, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan.¹⁷

Kompensasi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, maka dari itu perhatian perusahaan atau organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai prestasi kerja motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.¹⁸

¹⁷Siswasto B, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Malang: UB Press, 2011), h.65-66.

¹⁸Dinus Kanelak, Riane Jhonly Pio, Sonny Gerson Kaparang, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica di Kabupaten Jaya Wijaya". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 3 No. 1 (Juni 2016), h. 1

A. Gambaran Umum Gaji

1. Definisi Gaji

Gaji adalah imbalan kepada pegawai yang diberikan atas tugas-tugas administrasi dan pimpinan yang jumlahnya biasanya tetap secara periodik/bulanan. Gaji merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan, karena jumlah gaji atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya perusahaan.. Pemberian gaji atau balas jasa ini dimaksud untuk menjaga keberadaan karyawan di perusahaan, menjaga semangat kerja karyawan dan tetap menjaga kelangsungan hidup perusahaan yang akhirnya akan memberi manfaat kepada masyarakat.¹⁹

Gaji adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.²⁰

¹⁹Soemarso, *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Rineka Cipta, 2009), h. 335.

²⁰Undang-Undang Republik Indonesia No.13 tahun 2003 Pasal 88 dan 90 Ayat 1 Tentang Ketenagakerjaan.

2. Fungsi dan Tujuan Penggajian

a. Fungsi Penggajian

Fungsi gaji bukan hanya untuk membantu manajer personalia dalam menentukan gaji yang adil dan layak saja, tetapi masih ada fungsi-fungsi yang lain yaitu :

- 1) Untuk menarik pekerja yang mempunyai kemampuan ke dalam organisasi.
- 2) Untuk mendorong pekerja agar menunjukkan prestasi yang tinggi.
- 3) Untuk memelihara prestasi pekerja selama periode panjang.²¹

b. Tujuan Penggajian

1) Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian gaji terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2) Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistik dll.

3) Pengadaan Efektif

²¹Hasibuan Malayu.S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT BumiAksara, 2003), h. 80-82.

Jika program gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar akan mudah memotivasi bawahannya.

5) Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

3. Prosedur Penggajian

Prosedur penggajian terdapat beberapa tahapan prosedur mengenai gaji yaitu :

a. Prosedur Pencacatan Waktu Hadir

Prosedur ini bertujuan untuk mencatat waktu kehadiran karyawan.

b. Prosedur Pencacatan Waktu Kerja

Dalam perusahaan manufaktur yang produksi berdasarkan pesanan, pencacatan waktu kerja.

c. Prosedur Pembuatan Daftar Gaji dan Upah

Fungsi pembuatan daftar gaji dan upah membuat daftar gaji dan upah.

4. Jenis-Jenis Gaji

Jenis-jenis gaji dalam berbagai kepustakaan Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja dapat dikemukakan sebagai berikut.²²

a. Gaji Pokok

Kompensasi dasar yang diterima pegawai biasanya sebagai gaji atau upah disebut gaji pokok. Gaji pokok adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada pegawai secara teratur, seperti tahunan, caturwulang, bulanan atau mingguan. Gaji pokok langsung dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan pada jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

b. Gaji Variabel.

Gaji variabel berhubungan langsung dengan pencapaian Kinerja. Jenis yang paling umum dari gaji jenis ini untuk pegawai adalah program pembayaran bonus dan insentif.

c. Tunjangan.

Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan kepada para pegawai, karena pegawai tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan organisasi. Banyak organisasi memberikan sejumlah imbalan ekstrinsik dalam bentuk yang tidak langsung. Tunjangan pegawai

²²Asyhadie Zaeni, *Hukum Kerja* (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2007), h. 70

adalah imbalan tidak langsung seperti asuransi kesehatan, uang cuti atau uang pensiun, yang diberikan kepada pegawai sebagai bagian dari keanggotaannya di organisasi.²³

5. Sistem Pembayaran Gaji

Sistem pembayaran gaji adalah bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan gaji pada pekerja/buruhnya. Ada beberapa macam sistem pembayaran gaji :²⁴

a. Sistem Waktu Besarnya Gaji Atau Upah.

Dalam sistem ini diterapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, mingguan, ataupun bulanan. Administrasi pengajian sistem waktu relatif mudah serta dapat diterapkan kepada pegawai tetap maupun harian .

b. Sistem Hasil (Output) Besarnya Gaji Atau Upah.

Dalam sistem ini ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pegawai. Besarnya gaji yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakan. Sistem ini tidak dapat diterapkan pada pegawai tetap atau sistem waktu dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik.Kebaikan system ini adalah memberikan kesempatan kepada pegawai yang bekerja bersungguh-sungguh serta

²³Setiadi, “Pengaruh Upah Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Semarang Makmur Semarang”. (Tesis Program Magister Kenotariatan, Semarang, 2009), h. 38-39.

²⁴ Asyhadie Zaeni, *Op.Cit.* h. 72.

berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Namun kelemahannya adalah kualitas produk atau jasa yang dihasilkan kurang baik dan pegawai yang kurang mampu balas jasanya kecil sehingga kurang manusiawi.

c. Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengajian yang menetapkan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa didasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya serta banyaknya alat yang diperlukan untuk menyelesaikan.

6. Indikator- Indikator Gaji

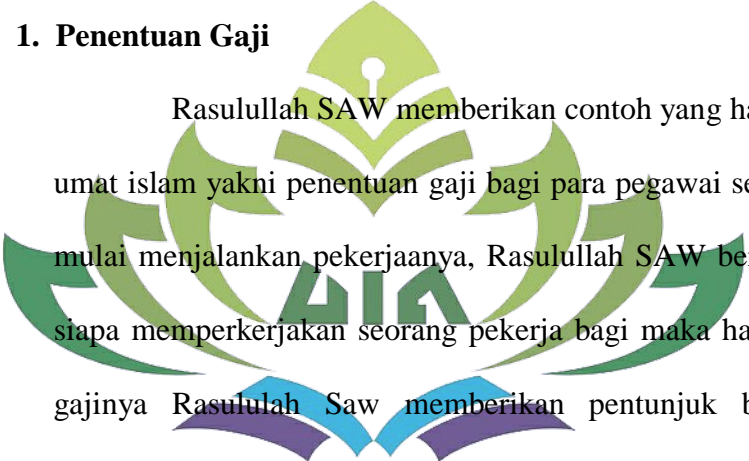
Berdasarkan Teori Neo Klasik dan Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003, indikator-indikator gaji antara lain:

- a. Besarnya gaji pokok.
- b. Tingkat gaji yang dibayarkan.
- c. Keadilan pemberian upah.
- d. Pemberian kenaikan upah sesuai undang-undang ketenagakerjaan.

B. Gaji dalam Ekonomi Islam

Gaji adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya. Dengan kata lain, gaji adalah harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dalam produksi. Sedangkan menurut istilah fiqih gaji adalah pemberian hak pemanfaatan dengan syarat ada imbalan disyaratkan pula agar gaji dalam transaksi ujah disebutkan secara jelas.²⁵

1. Penentuan Gaji



Rasulullah SAW memberikan contoh yang harus dijalankan umat islam yakni penentuan gaji bagi para pegawai sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaanya, Rasulullah SAW bersabda barang siapa memperkerjakan seorang pekerja bagi maka harus disebutkan gajinya Rasulullah Saw memberikan pentunjuk bahwa dengan memberikan informasi gaji yang akan diterima, diharapkan akan memberikan dorongan semangat bagi pekerja sebelum memulai pekerjaan dan memberikan ketenangan.

Mereka menjalankan tugas pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan majikan. Rasulullah SAW mendorong para majikan memberikan gaji/ upah ketika mereka telah usai menunaikan tugasnya. Namun demikian, umat islam diberikan

²⁵ Afzalur Rahman dkk, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid II* (Yogyakarta: PT Dana Bhakti Wakaf, 2014), h. 361.

kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan antara pekerjaan dengan yang memperkerjakan.

2. Dasar Hukum Penentuan Gaji

Gaji ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan asas pemberian gaji sebagaimana ketentuannya dinyatakan dalam firman Allah, surat Al Ahqaaf Ayat 19 :

يُظَامُونَ لَا وَهُمْ أَعْمَلُهُمْ وَلِيُؤْفِقَهُمْ عَمَلُوا مَادَرَ جَبْتُولِكُلِّ

“Artinya : “Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan, dan agar Allah mencukupkan balasan perbuatan mereka, dan mereka tidak dirugikan”²⁶

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

“Dari Abdullah Bin Umar Ia Berkata, Rasulullah Saw Bersabda “Berikanlah Upah Kepada Pekerja Sebelum Kering Keringatnya.” (HR. Ibnu Majah)²⁷

Untuk itu gaji yang dibayarkan kepada masing-masing pegawai berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya. Tanggungan nafkah keluarga juga bisa menentukan jumlah gaji yang diterima pegawai yang sudah menikah dua kali lebih besar dari yang lajang, karena mereka harus menanggung nafkah orang-orang yang menjadi tanggung jawabnya agar bisa memenuhi kebutuhan dan hidup yg layak.

Dalam Kekhalifahan Umar Bin Khatab gaji pegawai disesuaikan dengan tingkat kebutuhan dan kesejahteraan masyarakat

²⁶Departemen Agama RI, *Op.Cit.* h. 727.

²⁷ Imam Nawawi, *Op.Cit.* h. 574.

setempat jikat tingkat biaya hidup masyarakat setempat meningkat maka upah pegawai harus meningkat sehingga bisa memenuhi kebutuhan hidupnya. Prinsip dasar Rasulullah Saw dan Khulafaur Rasyidin adalah pertengahan, moderat, dalam penentuan gaji pegawai tidak berlebihan atau terlalu sedikit (proporsional) tujuan utama pemberian gaji adalah agar para pegawai mampu memenuhi segala kebutuhan pokok hidup mereka, sehingga mereka tidak terdorong untuk melakukan tindakan yang tidak dibenarkan untuk sekedar memenuhi nafkah diri dan keluarganya.

Sebagaimana Khalifah Ali Bin Abi Thalib memberikan wasiat kepada gubernur untuk adil dalam memberikan gaji kepada pegawainya dan tetap dalam pengawasan Khalifah Ra berkata “kemudian sempurnakanlah gaji yang mereka terima, karena upah itu akan memberikan kekuatan bagi mereka untuk memperbaiki diri dan menjauhkan diri mereka untuk tidak berlaku korupsi dengan kekuasaan yang dimiliki dan bisa dijadikan sebagai argumen jika mereka melakukan pertentangan (perlawanan dan berkhianat kepada amanahmu)”.²⁸

²⁸Lukman Hakim, *Op.Cit.* h. 202-204.

3. Prinsip dalam Pemberian Gaji

Dasar dan landasan hukum dari segala kegiatan, akad dan transaksi dalam ekonomi islam adalah Al-Qur'an dan Sunnah. Dalam ekonomi islam terdapat prinsip penggajian yang terbagi dalam 3 bagian yaitu :

a. Adil

Dalam penetapan gaji Al-Qur'an telah menjelaskan konsep dalam pemberian upah atau gaji kepada para pekerja. Adil bermakna jelas dan transparan. Adil bermakna proporsional adalah sebagai prinsip dasar yang digunakan rosulullah SAW dan khulafaur syidin adalah pertengahan, moderat dalam penentuan gaji pegawai, tidak berlebihan . Tujuan utamanya supaya mereka mampu memenuhi kebutuhan pokok mereka. Dalam alqur'an adil bermakna proporsional dijelaskan dalam QS. An- Najm Ayat 39 :

سَعَىٰ مَا إِلَّا لِإِلَٰهِنَا لَا نَحْنُ لَيْسَ وَأَنَّ

*Artinya : “dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya”.*²⁹

Ayat diatas menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menuntut pekerjaan itu sendiri.

²⁹ Departemen Agama RI, *Op.Cit.* h. 766.

b. Layak Bermakna Cukup Pangan, Sandang Maupun Papan.

Jika ditinjau dari hadist yang diriwayatkan oleh Abu dzar bahwa rosulullah saw bersabda :

“Mereka (para budak dan pelayan) adalah saudaramu allah menetapkan mereka dibawah asuhanmu, sehingga barang siapa mempunyai saudara dibawah asuhanya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakanya (sendiri) dan tidak membedakan dengan mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebankanya dengan tugas seperti itu maka hendaklah membantu mereka mengerjakanya.”(Hr. Bukhari dan Muslim)³⁰

Dari hadist diatas dapat diketahui bahwa kelayakan gaji yang diterima oleh pekerja dilihat dari tiga aspek yaitu : pangan (makanan), sandang (pakaian), dan papan (tempat tinggal).

c. Layak Bermakna dengan Pasaran

QS. Asy-su'ara ayat 183 :

مُفْسِدِينَ الْأَرْضِ فِي تَعْتَوُوا وَلَا أَشْيَاءَهُمُ النَّاسَ تَبْخَسُوا وَلَا

Artinya : *“dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan”*.³¹

³⁰ Muhamad Fuad Abdul Baqi, *Al-Lu'lu Wal Marjan Mutiara Hadist Shahih Bukhari Dan Muslim*, Hadis Ke 1077, h. 736.

³¹ Departemen Agama RI, *Op.Cit.* h. 526.

Ayat diatas bermakna janganlah seseorang merugikan orang lain, dengan cara mengurangi hak-hak yang diperoleh dalam pengertian lebih jauh. Hak-hak dalam gaji berarti janganlah memberikan gaji/upah seseorang hingga jauh dibawah upah minimum yang diberikan.

4. Bentuk dan Syarat Gaji

a. Bentuk Bentuk Gaji

Sesuai dengan pengertiannya bahwa gaji bisa berbentuk uang yang dibagi menurut ketentuan seimbang. Adapun gaji dapat dibedakan dalam dua bentuk, yaitu gaji dalam bentuk uang dan gaji dalam bentuk barang. Taqiyudin An-Nabhani mengatakan bahwa upah dapat dibedakan menjadi:³²

- 1) Gaji(*ajrun*) *musamma*, yaitu yang telah disebut dalam perjanjian dan dipersyaratkan ketika uang disebutkan harus disertai adanya kerelaan kedua belah pihak dengan upah yang telah ditetapkan tersebut, tidak ada unsur paksaan.
- 2) Gaji (*ajrun*) *misl* yaitu gaji yang sepadan dengan kondisi pekerjaannya, baik sepadan dengan jasa kerja maupun sepadan dengan pekerjaannya saja.

b. Syarat Syarat Pemberian Gaji

Syarat pemberian gaji, harus memenuhi kriteria sebagai berikut:

³²LukmanHakim *Op.Cit.* h. 202-204.

- 1) Gaji hendaklah jelas dengan bukti dan ciri yang bisa menghilangkan ketidakjelasan dan disebutkan besar dan bentuk gaji.
- 2) Gaji yang diberikan harus sesuai dan berharga. Maksud sesuai adalah sesuai dengan kesepakatan bersama, tidak mengurangi dan menambahi. Gaji harus sesuai dengan pekerjaan yang telah dikerjakan.
- 3) Barang pengganti gaji yang diberikan tidak cacat, misalnya barang pengganti tersebut adalah nasi, lauk pauk, maka tidak boleh diberikan sudah basi atau kurang sedap.
- 4) Gaji harus dibayarkan segera mungkin atau sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam akad.
- 5) Gaji tersebut harus bisa dimanfaatkan oleh pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya (baik dalam bentuk uang atau barang atau jasa).³³

³³Lukman Hakim. *Op.Cit.* h. 89-90.

C. Gambaran Umum Insentif

1. Definisi Insentif

Insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan kepada karyawan untuk mendorong semangat kerja karyawan supaya bekerja lebih produktif dan meningkatkan prestasinya dalam mencapai tujuan perusahaan. Pada dasarnya ada dua jenis insentif yakni Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial. Insentif finansial merupakan insentif yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerja mereka dan biasanya diberikan dalam bentuk uang berupa bonus, komisi, pembagian laba, pemberian rumah dinas, tunjangan lembur dan tunjangan lainnya.³⁴

Sedangkan insentif non finansial dapat diberikan dalam berbagai bentuk antara lain, pemberian piagam penghargaan, pemberian pujian lisan ataupun tertulis, promosi jabatan kepada pekerja yang baik, pemberian tanda jasa dan berbagai penghargaan lainnya yang mampu memotivasi pekerja untuk meningkatkan kinerjanya sehingga otomatis meningkatkan produktivitas.³⁵

³⁴ Marianus Subianto, "Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Serba Mulia Auto Di Kabupaten Kutai Barat". *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.4 No. 3 (2016), h. 699.

³⁵ *Ibid.* h. 700.

2. Tujuan Insentif

Tujuan pemberian insentif adalah sebagai berikut:³⁶

a. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi atau insentif (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

b. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas Karyawan

³⁶ Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Pt Bumi Aksara, 2017), h. 121-122.

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relative kecil

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin kerja karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pemerintah

Jika program kompensasi atau insentif sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Dapat disimpulkan bahwa tujuan utama insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi

persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting.

3. Jenis-Jenis Insentif

Insentif merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Ada beberapa jenis-jenis insentif sebagai berikut:³⁷

a. Insentif Finansial

1) Bonus

Bonus merupakan uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan. Diberikan secara selektif dan khusus kepada pegawai yang berhak menerima, diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan dimasa datang. Dalam perusahaan yang menggunakan system insentif ini lazimnya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu yang dimasukan ke dalam sebuah dana bonus kemudian jumlah tersebut dibagi-bagi antara pihak yang akan diberikan bonus.

2) Komisi

Komisi merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik dan lazimnya

³⁷*Ibid.* h.770-771.

dibayarkan sebagai bagian daripada penjualan dan diterimakan pada pekerja bagian penjualan.

3) Profit Sharing

Dalam hal ini pembayaran dapat diikuti bermacam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran sebagian besar dari laba bersih yang disetorkan sebuah dana. Dan kemudian dimasukkan kedalam daftar pendapatan setiap peserta.

b. Insentif Non Finansial

Insentif non finansial dapat diberikan dalam berbagai bentuk antara lain, pemberian jaminan sosial, kompensasi yang ditanggungkan, pemberian piagam penghargaan, pemberian pujian lisan ataupun tertulis, promosi jabatan kepada pekerja yang baik, pemberian tanda jasa dan berbagai penghargaan lainnya yang mampu memotivasi pekerja untuk meningkatkan kinerjanya sehingga otomatis meningkatkan produktivitas.

1) Jaminan Sosial

Jaminan sosial adalah suatu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Pada hakikatnya program jaminan sosial tenaga kerja dimaksud untuk memberikan kepastian berlangsungnya aruspenerimaan

penghasilan keluarga yang sebagian yang hilang. Disamping itu program jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek antara lain, memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya dan merupakan penghargaan kepada tenaga kerja mendidik kemandirian pekerja sehingga pekerja tidak harus meminta belas kasihan orang lain jika dalam hubungan kerja terjadi resiko-resiko seperti kecelakaan kerja, sakit, hari tua dan lainnya.³⁸



Jaminan sosial dikelompokkan dalam dua kegiatan usaha utama yaitu usaha-usaha yang berupa pencegahan dan pengembangan, yaitu usaha-usaha di bidang kesehatan, keagamaan, keluarga berencana, pendidikan, bantuan hukum, dan lain-lain yang dapat dikelompokkan dalam Pelayanan Sosial (*Social Service*) dan Usaha-usaha yang berupa pemulihan dan penyembuhan, seperti bantuan untuk bencana alam, lanjut usia, yatim piatu, penderita cacat, dan berbagai ketunaan yang dapat disebut sebagai Bantuan Sosial (*Social Assistance*).

Dengan diberlakukanya Undang-undang No.3 Tahun 1992 Pasal 4 Ayat 1 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja :

³⁸ Widowati, "Perlindungan Jaminan Sosial Terhadap Tenaga Kerja Serta Penyimpangan Jam Kerja". *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Tulungagung*, h.65-66.

“Program jaminan sosial tenaga kerja wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan undang-undang ini”. Bentuk jaminan sosial meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

2) Kompensasi Yang Ditangguhkan

Ada dua macam program balas jasa yang mencakup pembayaran dikemudian hari, yaitu pensiun dan pembayaran kontraktural. Pensiunan mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia yaitu menyediakan jaminan ekonomi baginya setelah dia tidak bekerja lagi. Sedangkan pembayaran kontraktural adalah pelaksanaan perjanjian antara majikan dan pegawai dimana setelah selesai masa kerja dibayarkan sejumlah uang tertentu selama masa kerja tertentu.

4. Program Insentif

Sistem insentif ada pada hampir setiap jenis pekerjaan dari tenaga kerja manual sampai profesional, manajer dan pekerja eksekutif. Insentif secara umum dibahas sebagai berikut:³⁹

³⁹Veithzal Rivai Zainal, et.al, *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h. 767-768.

a. *Peacework*

Peacework adalah insentif yang diberikan berdasarkan jumlah *output* atau barang yang dihasilkan pekerja. Sistem ini bersifat individual, standarnya *output* per-unit, cocok untuk digunakan pekerjaan yang outputnya sangat jelas dan dapat dengan mudah diukur dan umumnya terdapat pada level yang sangat dalam operasional dalam organisasi.

b. *Production Bonus*

Production bonus merupakan tambahan upah yang diberikan karena hasil kerja melebihi standar yang ditentukan, dimana karyawan juga mendapatkan upah pokok. Bonus juga dapat disebabkan karena pekerja menghemat waktu penyelesaian pekerjaan. Pada umumnya bonus dihitung berdasarkan tingkat tarif tertentu untuk masing-masing unit produksi.

c. *Commision*

Commision merupakan insentif yang diberikan berdasarkan jumlah barang yang terjual. Sistem ini biasanya digunakan untuk tenaga penjual atau wiraniaga. Sistem ini bersifat individual, standarnya adalah hasil penjualan yang dapat diukur dengan jelas

d. *Maturity Curve*

Maturity curve merupakan gaji yang dapat dikelompokkan dalam suatu kisaran dari minimal sampai maksimal. Ketika seseorang (biasanya karyawan ahli/profesional) sudah mencapai tingkat gaji

maksimal, untuk mendorong karyawan terus berprestasi, organisasi mengembangkan maturity curve atau kurva kematangan yang merupakan kurva yang menunjukkan jumlah tambahan gaji yang dapat dicapai sesuai dengan prestasi kerja masa kerja sehingga mereka diharapkan terus meningkatkan prestasinya.

e. *Merit Pay*

Merit Pay merupakan penerimaan kenaikan upah terjadi setelah suatu penilaian prestasi. Kenaikan ini diputuskan oleh penyelia karyawan, sering juga bersama atasan . tetapi nilai kenaikan jarang ditentukan secara baku, kena kenaikan tersebut terjadi berdasarkan sasaran manajemen (SM)

e. *Pay-For Knowledge/ Pay For Skil Compensation*

Pay-For Knowledge/ Pay For Skil Compensation adalah pemberian insentif berdasarkan bukan apa yang dikerjakan karyawan, melainkan apa yang dapat dilakukan organisasi melalui pengetahuan yang diperoleh, yang diasumsikan mempunyai pengaruh besar dan penting bagi perusahaan. Dasar pemikirannya adalah seseorang yang mempunyai tambahan pengetahuan dapat meningkatkan kemungkinan tambahan tugas yang dapat dilakukan untuk perusahaan. Hal ini dapat meningkatkan fleksibilitas karyawan untuk mengisi beberapa jabatan yang berbeda dan menjadi suatu keuntungan bagi perusahaan.

f. *Nonmatery Insentive*

Insentif umumnya berupa uang, tetapi insentif dapat pula dalam bentuk lain. Sebagai contoh dalam bentuk materi baru(gantungan kunci,topi atau baju), sertifikat, liburan dll. Hal ini dapat berarti sebagai pendorong untuk meningkatkan pencapaian usaha seseorang. Ada pula insentif diberikan dalam bentuk usaha perubahan seperti rotasi kerja, perluasan jabatan.

g. Insentif Eksekutif

Insentif Eksekutif merupakan bonus yang diberikan kepada para manajer atau eksekutif atas peran yang mereka berikan untuk menetapkan dan mencapai tingkat keuntungan tertentu bagi perusahaan. Insentif biasanya dalam bentuk bonus tahunan yang biasanya disebut bonus jangka pendek atau kesempatan pemilik perusahaan melalui pembelian saham dengan harga tertentu yang biasanya diberikan dalam jangka panjang.

5. Penggolongan Insentif

Penggolongan Insentif terbagi menjadi dua bagian yaitu :⁴⁰

a. Insentif Individu

Program Insentif individu bertujuan untuk memberikan penghasilan tambahan selain gaji pokok bagi individu yang dapat mencapai standar prestasi tertentu. Insentif individu bisa berupa upah per-output (misalkan menggunakan satuan potong) dan upah

⁴⁰*Ibid.* h.769.

per waktu (misalkan menggunakan jam) secara langsung. Pada upah per potong terlebih dahulu ditentukan berapa yang harus dibayar untuk setiap unit yang dihasilkan .

b. Insentif Kelompok

Insentif akan diberikan kepada kelompok kerja apabila kinerja mereka juga melebihi standar yang telah ditetapkan. Para anggotanya dapat dibayarkan dengan tiga cara yaitu (1) seluruh anggota menerima pembayaran yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh mereka yang paling tinggi prestasi kerjanya, (2) semua anggota kelompok menerima menerima pembayaran yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh mereka yang paling rendah prestasi kerjanya, dan (3) seluruh anggota menerima pembayaran yang sama dengan rata-rata pembayaran yang diterima oleh kelompok.

6. Indikator-Indikator Insentif

Indikator-Indikator insentif adalah :⁴¹

a. Menghargai Prestasi Kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah sesuatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja pada karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau

⁴¹Soekidjo Notoadmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h. 205.

kinerjakaryawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, misalnya produktivitas yang tinggi.

c. Menjamin Keadilan

Dengan adanya system insentif atau kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan memperoleh insentif atau kompensasi lain yang sesuai tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerja.

d. Mempertahankan Karyawan

Dengan sistem insentif atau kompensasi yang baik karyawan akan lebih survival bekerja pada organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

e. Memperoleh karyawan yang bermutu

Dengan sistem insentif atau kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang memilih karyawan yang terbaik.

f. Pengendalian Biaya

Dengan sistem pemberian insentif atau kompensasi yang baik akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan ditempat lain dan akan menghemat biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan

g. Memenuhi Peraturan-Peraturan

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah suatu perusahaan yang baik dituntut adanya system administrasi kompensasi yang baik pula.

D. Insentif dalam Ekonomi Islam

Insentif dalam Ekonomi Islam adalah imbalan materi dan non materi yang tepat bagi nilai kerja dan keusahaan seseorang dalam bentuk upah dan laba merupakan suatu hal penting, tidak hanya memenuhi kepentingan keadilan, melainkan juga merealisasikan efisiensi. Menahan imbalan materi seseorang akan mengurangi insentif untuk mendapatkan pendapatan dan penghasilan dan kurangnya insentif akan menyebabkan berhentinya usaha dan berkarya.⁴²

Islam menjamin dan melindungi mereka yang mau bekerja keras dan menyuruh para majikan untuk menghargai kerja keras orang yang mau bekerja kepadanya dalam sebuah Hadis Riwayat Ibnu Majah disebutkan :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

“Berikanlah Upah Kepada Pekerja Sebelum Kering Keringatnya.”⁴³

⁴²Umar Chapra, *Masa Depan Ilmu Ekonomi* (Jakarta: Gema Insani Press, 2001), h. 58.

⁴³ Imam nawawi, *Op.Cit.* h. 574.

Pemberian insentif dapat dilakukan dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga dapat pula diberikan penghargaan kepada pegawai yang menghasilkan prestasi yang tinggi. Dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan keinginan untuk melaksanakan tugas dengan baik. Beberapa tata cara islam memberikan insentif dengan baik kepada para pegawai yang berprestasi yaitu :⁴⁴

- b. Struktur organisasi memiliki dewan pengawas syariah (DPS) yang terdiri dari para ulama yang memahami masalah ekonomi.
- c. Formula insentif harus adil, tidak mendzhalimi pihak lain.
- d. Pemberian insentif harus mencerminkan usaha masing-masing karyawan.
- e. Bonus yang diberikan harus jelas.
- f. Cara pembagian insentif pada pegawai tidak boleh mencerminkan sikap hura-hura.

⁴⁴*Op.Cit.* h. 62.

E. Gambaran Umum Motivasi Kerja

1. Teori Motivasi Kerja

a. Teori Hierarki Kebutuhan (Abraham Maslow)

Teori ini menjelaskan bahwa setiap manusia mempunyai kebutuhan (*need*) yang munculnya sangat bergantung pada kepentingannya secara individu. Berdasarkan hal tersebut, Maslow membagi kebutuhan manusia menjadi lima tingkatan, sehingga teori ini disebut sebagai “*the five hierarchy need*” mulai dari kebutuhan yang pertama sampai pada kebutuhan yang tertinggi. Lima tingkatan kebutuhan manusia sebagai berikut:⁴⁵

1) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan paling dasar dalam kehidupan manusia. Setelah kebutuhan ini terpenuhi, manusia baru dapat memikirkan kebutuhan yang lebih tinggi. Kebutuhan fisiologis antara lain, kebutuhan makan, minum, tempat tinggal, seks dan istirahat.

2) Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik. Manusia mendirikan rumah yang bebas dari bahaya, seperti mendirikan rumah bukan di tepi pantai atau mendirikan rumah yang bebas dari

⁴⁵Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga, 2012), h.316-318.

ancaman binatang buas dan bebas banjir. Dalam sebuah perusahaan, dimisalkan adanya rasa aman tenaga kerja untuk mengerjakan pekerjaannya, misalnya adanya asuransi, tunjangan kesehatan, dan tunjangan pensiun.

3) Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik dalam kelompok tertentu dan persahabatan. Umumnya manusia setelah dapat memenuhi kebutuhan fisiologis dan rasa aman ingin untuk memenuhi kebutuhan sosial.

4) Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan harga diri menyangkut faktor penghormatan diri seperti, harga diri, otonomi dan prestasi dan faktor penghematan dari luar misalnya, status, pengakuan, dan perhatian. Pada tingkat ini manusia sudah menjaga image, karena merasa harga dirinya telah meningkat dari sebelumnya.

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri muncul setelah keempat kebutuhan sebelumnya telah terpenuhi. Kebutuhan ini merupakan dorongan agar menjadi seseorang yang sesuai dengan ambisinya, yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

b. Teori McClelland

Menurut McClelland yang dikutip dan diterjemahkan oleh Sahlan Asnawi, mengatakan bahwa dalam diri manusia ada dua motivasi, yaitu motif primer atau motif yang tidak dipelajari, dan motif sekunder yang dipelajari melalui pengalaman serta interaksi dengan orang lain. Oleh karena motif sekunder timbul karena interaksi dengan orang lain maka disebut dengan motif sosial. Motif sosial dibedakan menjadi tiga yaitu: ⁴⁶

- 1) Motif untuk berprestasi (*need for achievement*)
- 2) Motif untuk berafiliasi (*need for affiliation*)
- 3) Motif untuk berkuasa (*need for power*)

c. Teori McGregor

Berdasarkan penelitiannya, McGregor menyimpulkan teori motivasi itu dalam teori X dan Y. Berdasarkan teori tersebut para pimpinan atau manajer perusahaan mempunyai keyakinan bahwa mereka dapat mengarahkan para bawahannya untuk mencapai produktivitas atau tujuan-tujuan organisasi mereka. Oleh sebab itu, para pimpinan dipermudah dalam memotivasi bawahan untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. ⁴⁷

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan dan daya penggerak yang

⁴⁶Soekidjo Notoatmojo, *Op.Cit.* h.115-116.

⁴⁷*Op.Cit.* h. 117-118.

mempengaruhi individu ke arah yang lebih baik guna memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan organisasi. Motivasi merupakan salah satu usaha positif dalam mengarahkan karyawan agar lebih produktif. Motivasi bisa disebut sebagai *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertindak laku dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Motivasi memiliki tujuan yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Ada beberapa tujuan motivasi, sebagai berikut :

mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.⁴⁸

⁴⁸ArySutrischastini, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul". *Jurnal Kajian Bisnis* Vol. 23, No. 2, (Juli 2015), h. 121 – 137.

2. Metode dan Alat Motivasi Kerja

a. Metode Motivasi Kerja

Meningkatkan gaji karyawan dalam suatu organisasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja. Tetapi tidak semua orang meningkatkan motivasinya karena gaji saja, melainkan banyak faktor yang melandasinya. Beberapa ahli mengelompokkan cara atau metode untuk meningkatkan motivasi kerja yaitu:⁴⁹

1) Metode Langsung (*Direct Motivation*)

Pemberian materi atau nonmateri kepada karyawan secara langsung untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan merupakan cara yang langsung dapat meningkatkan motivasi kerja. Pemberian materi seperti pemberian bonus, hadiah pada waktu tertentu dan sebagainya. Sedangkan pemberian non materi antara lain memberikan pujian, penghargaan atau tanda-tanda penghormatan yang lain dalam bentuk surat keputusan, sertifikat dan sebagainya.

2) Metode Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Metode tidak langsung adalah suatu kewajiban memberikan kepada karyawan organisasi berupa fasilitas atau sarana-sarana penunjang kerja atau kelancaran tugas. Dengan fasilitas tersebut karyawan akan merasa dipermudah tugasnya,

⁴⁹ Priyono Marnis, *Op.Cit.* h.303-304.

sehingga dapat mendorong semangat kerjanya. Peningkatan motivasi tidak langsung ini misalnya ruang kerja yang nyaman, kursi yang empuk, tersedianya alat komunikasi dan sebagainya.

b. **Alat Motivasi Kerja**

Alat motivasi kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga antara lain:⁵⁰

1) Materiil

Alat motivasi yang berupa hal-hal yang diberikan kepada karyawan yang dapat memenuhi kebutuhan ekonomi, yang berupa uang atau barang yang mempunyai nilai jual. Misalnya kendaraan atau rumah dinas, disamping gaji dan bonus yang cukup .

2) Nonmateri

Alat motivasi nonmateri adalah pemberian tersebut tidak dapat dinilai dengan uang, tetapi pemberian sesuatu yang hanya memberikan kepuasan dan kebanggaan kepada karyawan. Misalnya pemberian penghargaan berupa medali, piagam, piala, dan sebagainya.

3) Kombinasi Materi dan Nonmateri

⁵⁰ Priyono Marnis, *Ibid.* h. 305-306.

Motivasi ini adalah kedua-duanya, baik materi dan nonmateri. Disamping fasilitas yang diterima, bonus yang diterima karyawan juga memperoleh penghargaan berupa piagam atau medali dan sebagainya.

3. Model-Model Motivasi Kerja

Dilihat dari orientasinya cara peningkatan motivasi kerja dalam organisasi kerja, para ahli mengelompokkannya kedalam model-model motivasi kerja antara lain:⁵¹

a. Model Tradisional

Model ini menekankan bahwa untuk memotivasi bawahan agar mereka meningkatkan kinerjanya perlu pemberian insentif berupa materi bagi karyawan yang mempunyai prestasi tinggi atau kinerja baik. Karyawan yang baik, maka makin sering banyak mendapat insentif.

b. Model Hubungan Manusia

Model ini menekankan bahwa untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan perlu dilakukan pengakuan atau memperhatikan kebutuhan sosial mereka, meyakinkan kepada setiap karyawan bahwa setiap karyawan adalah penting dan berguna bagi organisasi. Model ini lebih menekankan memberika kebebasan

⁵¹SoekidjoNotoatmojo, *Op.cit.* h. 130-131.

berpendapat, berkreasi dan berorganisasi, dan sebagainya bagi setiap karyawan, ketimbang memberikan insentif.

c. Model Sumber Daya Manusia

Menurut model ini setiap manusia cenderung untuk mencapai kepuasan dari prestasi yang dicapai dan prestasi yang baik tersebut merupakan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Oleh sebab itu, untuk meningkatkan motivasi karyawan perlu memberikan tanggung jawab dan kesempatan yang seluas-luasnya bagi mereka. Memberikan “*reward*” dan “*punishment*” oleh atasan kepada bawahannya juga dapat dipandang sebagai upaya peningkatan motivasi kerja.

4. Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja adalah : ⁵²

- a. Kebutuhan fisiologis
- b. Kebutuhan Rasa Aman
- c. Kebutuhan Sosial
- d. Kebutuhan Harga Diri
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri

⁵²Wilson Bangun, *Op.Cit.*, h.316-318.

F. Motivasi Kerja Dalam Ekonomi Islam

Pandangan ekonomi konvensional atau kapitalisme tentang kebutuhan dan keinginan merupakan segala sesuatu yang diperlukan manusia dalam rangka menyejahterakan hidupnya. Kebutuhan mencerminkan adanya perasaan ketidakpuasan atau kekurangan dalam diri manusia yang ingin dipuaskan. Orang membutuhkan sesuatu karena tanpa sesuatu itu ia merasa ada yang kurang dalam dirinya.

Kebutuhan menurut imam al-ghazali adalah keinginan manusia untuk mendapatkan sesuatu yang diperlukan dalam rangka mempertahankan kelangsungan hidupnya dan menjalankan fungsinya yaitu menjalankan tugasnya sebagai hamba Allah dengan beribadah secara maksimal. Karena ibadah kepada Allah adalah wajib, maka berusaha untuk memenuhi kebutuhan agar kewajiban itu terlaksana dengan baik, hukumnya menjadi wajib juga, sebagaimana kaidah yang berlaku. Kebutuhan manusia dalam Islam terbagi menjadi tiga bagian.⁵³

a. *Dharuriyat* (primer)

Dharuriyat (primer) adalah kebutuhan paling utama dan paling penting. Kebutuhan ini harus terpenuhi agar manusia dapat hidup layak. Jika kebutuhan ini tidak terpenuhi hidup manusia akan terancam di dunia maupun akhirat. Kebutuhan ini meliputi, *khifdu din* (menjaga agama), *khifdu nafs* (menjaga kehidupan), *khifdu 'aql* (menjaga akal), *khifdu nasl* (menjaga keturunan), dan *khifdu mal*

⁵³ Anita Rahmawaty, *Ekonomi Mikro Islam* (Kudus: Nora Media Enterprise, 2011), h. 69.

(menjaga harta). Untuk menjaga kelima unsur tersebut maka syari“at Islam diturunkan. Sesuai dengan firman Allah SWT, dalam QS. Al-Baqarah 179:

﴿تَتَّقُونَ لَعَلَّكُمْ أَلاَّ تَبْسِيتَ أُولَى حَيَوَّةَ الْقَصَاصِ فِي وَلَكُمْ﴾

Artinya: “dan dalam qishaash itu ada (jaminan kelangsungan) hidup bagimu, Hai orang-orang yang berakal, supaya kamu bertakwa”⁵⁴.

Oleh sebab itu tujuan yang bersifat dharuri adalah tujuan utama untuk pencapaian kehidupan yang abadi bagi manusia. Lima kebutuhan dharuriyah tersebut harus dapat terpenuhi, apabila salah satu kebutuhan tersebut diabaikan akan terjadi ketimpangan atau mengancam keselamatan umat.

b. *Hajiyat* (sekunder)

Kebutuhan *hajiyat* adalah kebutuhan sekunder atau kebutuhan setelah kebutuhan *dharuriyat*. Apabila kebutuhan *hajiyat* tidak terpenuhi tidak akan mengancam keselamatan kehidupan umat manusia, namun manusia tersebut akan mengalami kesulitan dalam melakukan suatu kegiatan.

Kebutuhan ini merupakan penguat dari kebutuhan *dharuriyat*. Masudnya untuk memudahkan kehidupan, menghilangkan kesulitan atau menjadikan pemeliharaan yang lebih baik terhadap lima unsur pokok kehidupan manusia. Apabila

⁵⁴ Departemen Agama RI, *Op.Cit*, h. 21.

kebutuhan tersebut tidak terwujudkan, tidak akan mengancam keselamtanya namun akan mengalami kesulitan. Pada dasarnya jenjang hajiyyat ini merupakan pelengkap yang mengokohkan, menguatkan, dan melindungi jenjang dharuriyat.

c. ***Tahsiniyat*** (*tersier*)

Kebutuhan *tahsiniyah* adalah kebutuhan yang tidak mengancam kelima hal pokok yaitu *khifdu din* (menjaga agama), *khifdu nafs* (menjaga kehidupan), *khifdu aql* (menjaga akal), *khifdu nasl* (menjaga keturunan), serta *khifdu maal* (menjaga harta) serta tidak menimbulkan kesulitan umat manusia. Kebutuhan ini muncul setelah kebutuhan *dharuriyah* dan kebutuhan *hajiyyat* terpenuhi, kebutuhan ini merupakan kebutuhan pelengkap.⁵⁵

Untuk memenuhi ketiga kebutuhan tersebut manusia harus bekerja. Dalam bekerja harus memiliki etos kerja yang tinggi untuk mencapai kualitas kerja yang baik agar dapat memenuhi kebutuhan hidup. Etos kerja berasal dari bahasa Yunani yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter serta keyakinan atas sesuatu. Dari kata etos ini dikenal juga etiket yang hampir mendekati pada pengertian ahlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik-buruk moral, sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk

⁵⁵ *Ibid*, h. 70.

mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin.

Dalam etos ada semacam semangat untuk menyempurnakan segala sesuatu untuk menghindari segala kerusakan (*fasad*) sehingga setiap pekerjaan yang diarahkan untuk mengurangi bahkan menghilangkan sama sekalincacat dari hasil pekerjaanya (*no single defect*). Etos yang juga mempunyai makna nilai moral adalah suatu pandangan batin yang bersifat mendarah daging dan merasakan bahwa hanya dengan menghasilkan pekerjaan yang terbaik bahkan sempurna nilai-nilai islam yang diyakininya dapat diwujudkan, karenanya etos bukan sekedar kepribadian atau sikap melainkan lebih mendalam lagi, dia adalah martabat harga diri seseorang.⁵⁶

Etos kerja muslim adalah semangat untuk menapaki jalan lurus didalam mengambil keputusan para pemimpin pemegang amanah termasuk hakim harus berlandaskan penghargaan islam atas hasil karya dan upaya manusia untuk bekerja ditempatkan pada dimensi yang setara iman, bahkan bekerja menjadikan jaminan diampuninya dosa dosa manusia sebagaimana rasulullah bersabda:

إِذَا سَبَبَ اللَّهُ لِأَحَدِكُمْ رِزْقًا مِنْ وَجْهِ فَلَا يَدَعُهُ حَتَّى يَتَغَيَّرَ لَهُ أَوْ يَتَنَكَّرَ لَهُ

⁵⁶ Muhammad Muflih, *Perilaku Konsumen Dalam Perspektif Ilmu Ekonomi Islam* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), h. 99.

“Artinya : Jika Allah memberikan jalan bagi seseorang di antara kamu untuk memperoleh rezeki dari suatu arah, maka janganlah dia meninggalkannya sampai dia berubah atau hilang darinya.” (HR. Ibnu Majah)⁵⁷

Firman Allah SWT tentang bekerja dalam Surat At-Taubah: 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

“Artinya : dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”⁵⁸

Berdasarkan ayat dan hadist di atas, Allah telah menurunkan rezeki untuk kita maka kita sebagai manusia dilarang bermalas-malasan dalam bekerja karena apa yang kita usahakan itulah yang menjadi milik kita serta bekerjalah dengan giat agar dapat meningkatkan prestasi kerja dan tidak mendzholimi majikan/pengusaha. Dengan demikian untuk membentuk watak generasi yang memiliki etos kerja yang tinggi tidaklah cukup hanya dengan pemberian nasehat tetapi dibutuhkan dua perangkat pembelajaran yaitu sistem reward and penalty dan selanjutnya mereka akan belajar dari keteladanan dengan menyampaikan beberapa pesan antara lain sebagai berikut :

1. Bekerja itu adalah ibadah dan amanah dan Allah sangat mencintai orang-orang yang bekerja. Dengan pesan-pesan ini mereka akan

⁵⁷ Ibnu Rajab, *Panduan Ilmu Dan Hukum Jami'ul Wal Hikam* (Jakarta: Darul Falah, 2002), h. 235.

⁵⁸ Departemen Agama RI, *Op.Cit.*, h. 203.

bekerja dengan giat dan menghasilkan performance yang seoptimal mungkin.

2. Menumbuhkan gerak kreativitas untuk mengembangkan dan memperkaya serta memperluas bidang pekerjaanya (*job enrichment and enlargement*)
3. Ada semacam rasa malu hati yang mendalam (budaya malu) bila pekerjaanya tidak dilaksanakan dengan baik karena hal ini berarti sebuah pengkhianatan terhadap amanah Allah.⁵⁹

G. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Dalam tinjauan pustaka ini akan membahas tentang hasil penelitian-penelitian terdahulu yang sejenis dengan penelitian yang akan dilakukan, hal ini sebagai acuan atau pembanding untuk mencari perbedaan-perbedaan supaya tidak adanya duplikasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Maratin Nafiah Al Amin yang berjudul pengaruh upah, disiplin kerja dan insentif terhadap produktivitas tenaga kerja minimarket rizky di kabupaten sragen menunjukkan bahwa dua variabel dari tiga variabel yang ditelaah berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja Minimarket

⁵⁹ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam* (Jakarta : Gema Insani, 2002) h. 15-33

Rizky di Kabupaten Sragen. Variabel tersebut adalah disiplin kerja dan insentif.⁶⁰

Hasil Penelitian yang dilakukan Zainatul Abadiyah yang berjudul pengaruh upah dan loyalitas terhadap disiplin kerja karyawan pada studi PT. BNI Syariah Cabang Bogor, menunjukkan bahwa upah berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada bank bni syariah tersebut sehingga berdampak juga pada kedisiplinan para karyawan seperti datang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan. Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Sehingga dapat diasumsikan bahwa karyawan bank ini sangat loyal pada perusahaan dan pekerjaannya sehingga berdampak pada kedisiplinan karyawan tersebut.⁶¹

Hasil Penelitian yang dilakukan Vellina Tambunan berjudul analisis pengaruh pendidikan, upah, Insentif, jaminan sosial dan Pengalaman kerja terhadap Produktivitas tenaga kerja, menunjukkan bahwa dari lima variabel independen, hanya tiga variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja yaitu upah, insentif dan pengalaman kerja, sedangkan yang tidak signifikan adalah pendidikan dan jaminan sosial. Nilai koefisien determinasi

⁶⁰Maratin Nafiah A.A, “Pengaruh Upah, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Minimarket Rizky Di Kabupaten Sragen”. (*Skripsi program Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*, Yogyakarta, 2015), h. 73.

⁶¹ Zainatul Abadiyah, “Pengaruh Upah dan Loyalitas terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Studi Pt. BNI Syariah Cabang Bogor”. (*Skripsi Program Muamalat Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah*, Jakarta, 2011), h. 57.

sebesar 0,876 yang artinya produktivitas tenaga kerja dapat dijelaskan oleh faktor variabel upah, insentif dan pengalaman kerja sebesar 87,6 persen. Sedangkan sisanya sebesar 12,4 persen produktivitas tenaga kerja dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model analisis dalam penelitian ini.⁶²

Hasil penelitian yang dilakukan Olla Masilan, Bambang Swasto, Hamidah Nayati berjudul Pengaruh upah dan insentif karyawan terhadap kinerja karyawan studi kasus pada karyawan CV Indah Jaya Nganjuk, menunjukkan analisis regresi linier berganda diperoleh nilai F hitung sebesar 53,098, sedangkan Ftabel pada taraf signifikan 0,05 menunjukan nilai sebesar 3,106 atau nilai sig. $F(0,000) < \alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti Fhitung lebih besar dari Ftabel sehingga, yang berarti variabel bebas secara Simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui masing-masing variabel bebas (Upah Karyawan, Insentif Karyawan) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Dan dari sini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan adalah Upah

⁶² Vellina Tambunan, "Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Insentif, Jaminan Sosial dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Di Kota Semarang Studi Kasus Kec. Banyumanik Dan Kec. Gunungpati". (*Skripsi Program IESP Fakultas Ekonomika Dan Bisnis*, 2012), h. 85.

Karyawan karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung yang besar.

63

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Steven Gondokusumo dan Eddy Madiono Sutanto berjudul *Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Karyawan terhadap motivasi kerja* menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasional. Variabel kepuasan kerja juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja sama-sama memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional dan didominasi oleh kepuasan kerja. Peningkatan motivasi kerja karyawan diharapkan dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang secara langsung berpengaruh pada komitmen organisasional karyawan⁶⁴

Banyak penelitian yang telah dilakukan terkait pengaruh gaji, insentif dan jaminan sosial, namun penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian lainnya. Perbedaannya terdapat pada lokasi penelitian, objek penelitian serta variabel penelitian yang berbeda dengan penelitian sebelumnya. Selain itu penelitian yang penulis lakukan lebih mengarah

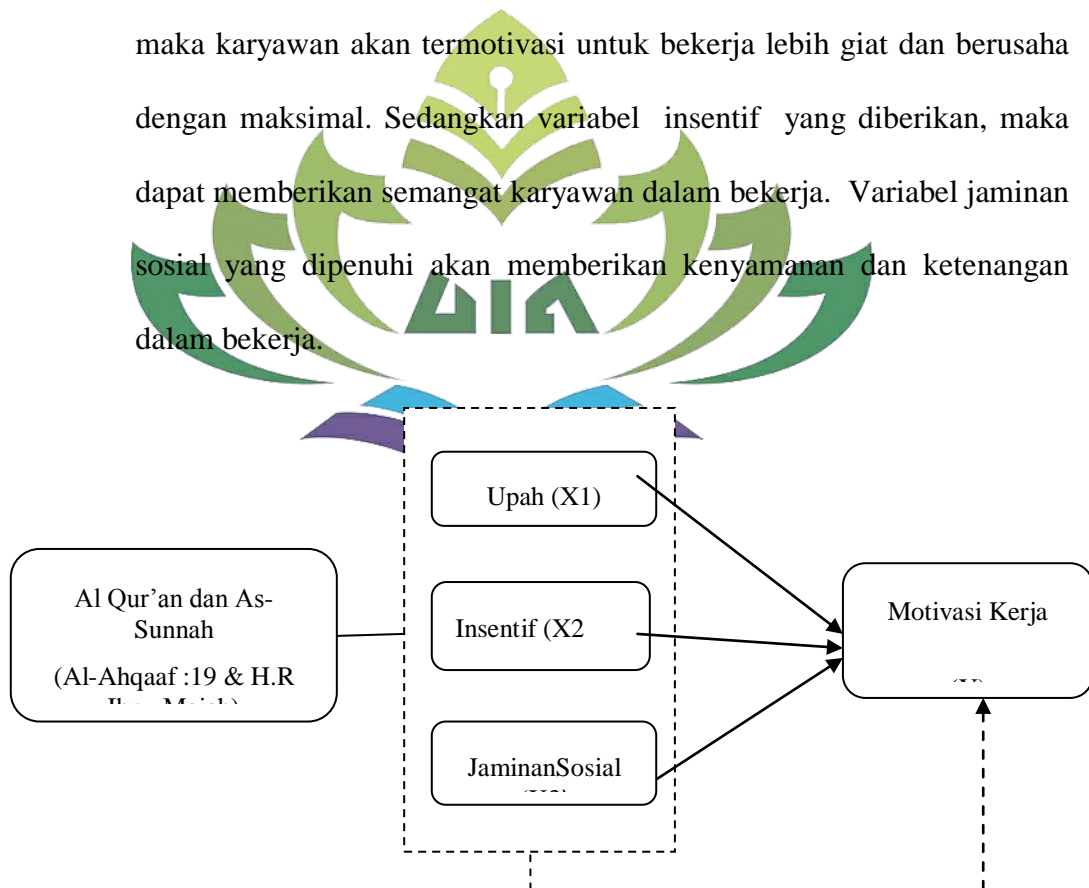
⁶³ Olla Masilan, Bambang Swasto, Hamida Nayati, "Pengaruh Upah dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Karyawan CV Indah Jaya Nganjuk". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*/ Vol. 2 No. 2 (Februari 2015), h.73.

⁶⁴ Steven Gondokusumo, Eddy Madiono Sutanto "Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Karyawan". *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol.17, No. 2, (September, 2015), h. 186–196.

kepada bagaimana pengaruh upah, insentif dan jaminan sosial terhadap motivasi kerja karyawan dalam perspektif ekonomi islam.

H. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini menggambarkan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pengaruh upah, insentif dan jaminan sosial terhadap motivasi kerja karyawan. Variabel upah mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan artinya apabila memberikan upah yang sesuai dengan jasa yang telah diberikan, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat dan berusaha dengan maksimal. Sedangkan variabel insentif yang diberikan, maka dapat memberikan semangat karyawan dalam bekerja. Variabel jaminan sosial yang dipenuhi akan memberikan kenyamanan dan ketenangan dalam bekerja.



Gambar 1.1

Kerangka Pemikiran

Keterangan :

→ : Secara Parsial

-----▶: Secara Simultan

I. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat.⁶⁵Tinggi rendahnya motivasi kerja dari seorang tenaga kerja akan mempengaruhi kinerja tenaga kerja untuk menghasilkan output dalam pekerjaanya secara maksimal, yang akan mempengaruhi produktivitasnya.

1. Pengaruh Gaji terhadap Motivasi Kerja.

Gaji berperan meningkatkan motivasi pekerja seperti menurut teori yang dikemukakan oleh Sastro Hadiwiryo menyatakan bahwa upah/gaji dapat berperan dalam meningkatkan motivasi tenaga kerja untuk lebih efektif, meningkatkan kinerja, meningkatkan produktivitas dalam perusahaan, serta mengimbangi kekurangan dan keterlibatan komitmen bagi angkatan kerja masa kini.⁶⁶

Penelitian yang dilakukan oleh Vellina Tambunan menunjukkan bahwa dari lima variabel independen, hanya tiga variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja yaitu upah/gaji, insentif dan pengalaman kerja. Berdasarkan teori dan didukung oleh hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis yang diajukan dalam peneliti ini adalah

⁶⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung : Alfabeta, 2011) h.63.

⁶⁶ Sukirno Sadono, *Op.Cit.* h. 354.

pengaruh gaji terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Sharif Brother Kabupaten Lampung Utara sebagai berikut :

Ho1: Gaji tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Sharif Brother Lampung Utara.

Ha1: Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Sharif Brother Lampung Utara.

2. Pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kerja

Insentif memiliki peran meningkatkan motivasi kerja seperti teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow bahwa manusia mempunyai lima tingkatan kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri.⁶⁷ Insentif non finansial dapat memenuhi kebutuhan manusia berupa kebutuhan harga diri yang di wujudkan dalam pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi berupa pemberian pujian, piagam, promosi jabatan dll.

Penelitian yang dilakukan oleh Farid Putra Permana menunjukkan bahwa upah, insentif dan jaminan sosial secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di Restoran Yoshinoya Surabaya. Berdasarkan teori dan didukung oleh hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis yang diajukan dalam peneliti ini adalah

⁶⁷Wilson Bangun, *Op.Cit.* h. 316.

pengaruh insentif, terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Sharif Brother Kabupaten Lampung Utara sebagai berikut :

Ho2: Insentif tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Sharif Brother Lampung Utara.

Ha2: Insentif berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Sharif Brother Lampung Utara.

3. Pengaruh Jaminan Sosial terhadap Motivasi Kerja

Jaminan sosial memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja seperti teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow bahwa manusia mempunyai lima tingkatan kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri.⁶⁸ Jaminan sosial yang diberikan dapat memenuhi lima tingkat kebutuhan manusia berupa kebutuhan rasa aman, jika itu terpenuhi maka dapat memberikan kenyamanan dan ketenangan dalam bekerja sehingga memberikan dampak yang positif bagi perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Farid Putra Permana menunjukkan bahwa upah, insentif dan jaminan sosial secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di Restoran Yoshinoya Surabaya.

⁶⁸*Ibid.* h. 316.

Berdasarkan teori dan didukung oleh hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis yang diajukan dalam peneliti ini adalah pengaruh jaminan sosial terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Sharif Brother Kabupaten Lampung Utara sebagai berikut :

Ho3 : Jaminan sosial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Sharif Brother Lampung Utara.

Ha3 : Jaminan sosial berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Sharif Brother Lampung Utara.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan ini adalah penelitian Kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakannya sebagai variabel. Dalam pendekatan kuantitatif, hakikat hubungan di antara variabel-variabel dianalisis dengan menggunakan teori yang objektif.

Sifat dalam penelitian ini “*deskriptif kuantitatif*” yaitu data penelitian untuk membuat penelitian secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat penelitian.⁶⁹ Dalam penelitian ini, pengertian *deskriptif* yang penulis maksudkan adalah suatu penelitian yang menggambarkan adanya hubungan sebab akibat dari variabel independen (gaji, insentif dan jaminan sosial) dan dependen (motivasi kerja) yang di PT Sarhif Brother.

⁶⁹ Suryabrata Sumadi, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011), h. 75.

B. Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari lapangan. Sumber data dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari obyeknya. Data yang diperoleh melalui observasi dan angket berupa jawaban responden mengenai pengaruh upah, insentif, dan jaminan sosial terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Sharif Brother.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen, buku-buku, jurnal dan literature lain yang menunjang dengan penelitian ini. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah dokumen resmi dari PT Sharif Brother.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jumlah yang terdiri at wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁷⁰ Sehingga

⁷⁰ Wiratna .V Sujarweni, *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), h. 80.

populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan tetap PT Sharif Brother.

2. Sampel

Untuk mewakili populasi ini maka diperlukan sampel sebagai cerminan guna menggambarkan keadaan populasi agar lebih memudahkan dalam pelaksanaan penelitian. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian.⁷¹ Sampelnya adalah tenaga kerja PT Sarhif Brother berupa karyawan tetapnya.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik "*Nonprobability Sampling*" yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik sampelnya yang digunakan adalah *sampling jenuh* karena jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang maka semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

D. Metode Pengumpulan Data

Untuk pengumpulan data-data yang diperlukan dan dibutuhkan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan beberapa metode yaitu:

⁷¹*Ibid.* h. 81.

1. Observasi

Observasi adalah suatu metode pengumpulan data melalui proses pengamatan langsung terhadap gejala-gejala atau fenomena yang berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja yang terjadi dilapangan.⁷²Observasi penelitian ini menggunakan jenis observasi nonpartisipan, dalam observasi ini peneliti tidak ikut terlibat dalam kegiatan yang diobservasi. Peneliti melakukan pengamatan atas kegiatan kerja karyawan di PT Sharif Brother Lampung Utara.

2. Kuisisioner atau Angket

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.⁷³dalam penelitian ini penulis melakukan penyebaran angket kepada karyawan tetap PT Sharif Brother Lampung Utara.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara untuk mencari data pegawai, hal-hal atau variabel yang berbentuk catatan, buku, surat kabar, majalah, notulen, ledger, prasasti, agenda.⁷⁴

⁷²Sugiyono, *Op.Cit.* h. 142.

⁷³*Ibid*, h. 145.

⁷⁴ ArikuntoSuharsimi, *Prosedur Penelitian Bisnis Dan Ekonomi* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h.188.

E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Suatu penelitian ada dua hubungan variabel yang saling berkaitan. Variabel Dependen (variabel terikat) adalah variabel yang tergantung kepada variabel lain. Sedangkan variabel independent (variabel bebas) adalah penyebab dari variabel dependen. Dalam penelitian ini digunakan tiga variabel independent yaitu upah, insentif dan jaminan sosial.

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja karyawan PT. Sharif Brother Lampung Utara. Definisi operasional variabel merupakan penarikan batasan yang lebih menjelaskan ciri-ciri spesifik yang lebih *substantive* dari suatu konsep yang bertujuan agar peneliti dapat mencapai suatu alat ukur yang sesuai dengan hakikat variabel yang sudah didefinisikan konsepnya.

1. Variabel Independen (X)

a. Gaji

Gaji adalah imbalan yang diberikan pimpinan perusahaan kepada tenaga kerja untuk jasa-jasa atau pekerjaan yang telah dilakukan atau yang akan dilakukan yang ditetapkan secara periodik.⁷⁵

b. Insentif (X2)

Insentif adalah sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan merangsang suatu kegiatan. Insentif adalah motif-

⁷⁵Undang – Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

motif dan imbalan-imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produk, bagi karyawan.⁷⁶

c. **Jaminan Sosial (X3)**

Jaminan Sosial adalah suatu program perlindungan yang diberikan oleh negara, masyarakat dan organisasi sosial kepada seseorang/individu yang menghadapi kesukaran-kesukaran dalam kehidupan dan penghidupannya, seperti penderita penyakit kronis, kecelakaan kerja dan sebagainya.⁷⁷

2. **Variabel Dependen (Y)**

a. **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah dorongan atau menggerakkan serta mengarahkan daya dan potensi individu, agar mau bekerja sama secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya. Dalam penelitian kuantitatif, kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan dengan

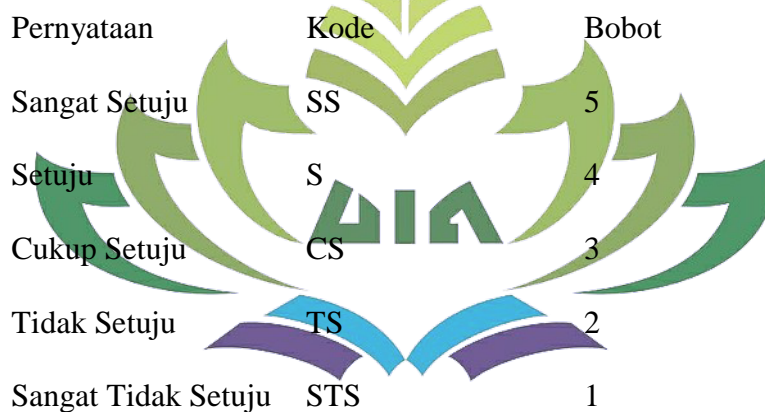
⁷⁶Veithzal Rivai Zainal, et.al, *Op.Cit.* h.762.

⁷⁷Djoko Triyanto, *Hubungan Kerja Di Perusahaan Jasa Konstruksi* (Semarang: CV Mandar Maju, 2004), h. 128.

ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Instrumen dalam penelitian ini adalah observasi, kuesioner dan dokumentasi.⁷⁸

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert variabel dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun butir-butir pertanyaan.⁷⁹ Skala pengukuran dalam penelitian ini sebagai berikut :

Variabel X1, X2 X3 dan Y:



⁷⁸ Sugiyono, *Op.cit.*, h. 222.

⁷⁹ Wiratna .V Sujarweni, *Op.Cit.* h. 104.

Tabel 3.1
Desain Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Pernyataan
Upah (Undang- Undang No. 13 tahun 2003)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Besarnya gaji pokok. 2. Tingkat gaji yang dibayarkan 3. Keadilan pemberiangaji. 4. Pemberian kenaikan gaji sesuai undang-undang ketenaga kerjaan. 	<p>gaji yang diberikan standar UMRKota(X1.1), Pemberian gaji oleh perusahaan sesuai dengan tingkat pekerjaan (X.1.2), gaji saya sesuai dengan apa yang karyawan lain terima untuk pekerjaan yang sama diperusahaan lain(X1.3), Perusahaan menggunakan prosedur pembayaran gaji yang baik dan sesuai undang-undang ketenagakerjaan (X1.4),gaji dari perusahaan sebagian besar telah memenuhi kebutuhan hidup(X1.5)</p>
Insentif Marianus Subianto (2016)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menghargai prestasi kerja 2. Menjamin keadilan 3. Mempertahankan karyawan 4. Memperoleh karyawan yang bermutu 	<p>Perusahaan memberi insentif jika sya mampu mencapai kinerja yang diharapkan (X2.1), Pemberian insentif sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku (X2.2), sistem insentif yang ditetapkan perusahaandapat meningkatkan semangat, prestasi dan kegairahan karyawan (X2.3), Insentif yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan yang diharapkan (X2.4) insentif yang diberikan perusahaan dirasakan sesuai dengan prestasi kerja saya (X2.5)</p>
Jaminan Sosial Setiadi (2009)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggapan karyawan mengenai Jaminan Hari Tua. 2. Tanggapan karyawan mengenai Jaminan Kesehatan. 	<p>Jaminan hari tua yang diberikan perusahan sudah menjamin pensiun saya (X3.1), jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan sudah menjamin kebutuhan kesehatan</p>

	3. Rasa aman dan nyaman dalam pekerjaannya 4. Tanggapan jaminan kematian	saya(X3.2), saya bekerja dengan aman dan nyaman karena adanya jaminan sosial sehingga bisa meningkatkan produktivitas (X.3.3) Karyawan yang meninggal dapat santunan dari perusahaan (X3.4)
Motivasi Kerja BangunWilson (2012: 317)	1. Fisiologi 2. Rasa aman 3. Sosial 4. Penghargaan 5. Aktualisasi diri	Saya merasa dengan melakukan pekerjaan ini dapat memenuhi kebutuhan fisiologis (Y1.1), Sering kali saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan ini (Y1.2), saya dan rekan kerja saling membantu bila terjadi masalah (Y1.3), perusahaan selalu memberikan hadiah bagi karyawan yang berprestasi (Y1.4), saran dan kritik yang diberikan atasan membuat saya lebih maju (Y1.5)

G. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Alat analisisnya berupa metode statistik dan ekonometrik. Ekonometrika didefinisikan sebagai analisis kuantitatif dari fenomena yang sebenarnya yang didasarkan pada pengembangan yang bersamaan dengan teori dan pengamatan dihubungkan dengan metode inferensi yang sesuai. Setelah melakukan wawancara serta observasi dan kuesioner disebar maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas:

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrumen alat ukur telah menjalankan fungsi ukurnya. Validitas menunjukkan ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu skala dianggap valid bila ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur.⁸⁰ Dalam melakukan uji validitas ini, peneliti akan menggunakan metode komputerisasi SPSS 24 dengan teknik pengujian *bivariate person* (produk momen pearson).

Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien pada taraf signifikansi 0,05. Artinya suatu item dianggap valid bila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka bila hasil uji nilai instrumen lebih besar dari r_{tabel} maka instrumen yang diujikan dapat dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian yang berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap instrumen. Suatu instrumen dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (konsisten) jika hasil dari pengujian instrumen tersebut menunjukkan hasil yang tetap. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kestabilan suatu alat ukur.

⁸⁰TonyWijaya, *Metodologi Penelitian Ekonomi Dan Bisnis Teori Dan Praktik* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), h. 85.

Pada program SPSS 24, metode yang digunakan dalam pengujian reliabilitas ini adalah metode *cronbach's alpha* yang dimana suatu kuesioner dianggap reliabel apabila *cronbach alpha* > 0,600. *Cronbach alpha* adalah ukuran dari konsistensi internal, seberapa dekat terkaitnya sehimpunan item sebagai sebuah grup. *Cronbach alpha* membantu memberikan bukti bahwa skala yang dipertanyakan bersifat unidimensi⁸¹.

Setelah data valid dan reliabilitas maka dilakukan analisis data. Berikut adalah metode yang digunakan dalam menganalisis data pada penelitian ini:

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* satu arah. Pengambilan kesimpulan untuk menentukan apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak adalah dengan menilai nilai signifikannya. Jika signifikan > 0,05 maka variabel

⁸¹ Mudrajat Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*, Edisi 4 (Jakarta: Erlangga, 2013), h. 181.

berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan $< 0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal.⁸²

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah ada hubungan linier yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel yang independen dari model yang ada. Akibat adanya Multikolinieritas ini koefisien regresi tidak tertentu dan kesalahan standarnya tidak terhingga. Hal ini akan menimbulkan bias dalam spesifikasi.

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Metode untuk menguji adanya Multikolinieritas ini dapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF). Batas dari *tolerance value* $> 0,1$ atau nilai VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.⁸³

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah asumsi yang harus dipenuhi agar taksiran parameter dalam model tersebut bersifat *BLUE*. Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu

⁸² Moch. Doddy Ariefianto, *Ekonometrika Esensi Dan Aplikasi* (Jakarta : Erlangga, 2012), h.26-28.

⁸³ *Ibid.* h.50-52.

pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Metode yang dilakukan dalam penelitian menggunakan uji glejser. Uji Glajser adalah uji hipotesis untuk mengetahui apakah sebuah model regresi memiliki indikasi heteroskedastisitas dengan cara *meregres absolut residual* terhadap variabel independen dengan persamaan regresi.⁸⁴ Uji glejser mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual ($UbsUt$) sebagai variabel dependen dengan persamaan sebagai berikut :

$$UbsUt = a + bX^{t+vi}$$

Jika variabel independen secara signifikan mempengaruhi $UbsUt$ maka ada indikasi heteroskedastitas, sebaliknya jika variabel independen tidak mempengaruhi $UbsUt$ maka tidak ada indikasi heteroskedastisitas.

4. Pengujian Hipotesis Dan Regresi

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk membuat prediksi besarnya nilai variabel dependent (Y) berdasarkan nilai variabel independent (X). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui apakah upah (X1), insentif (X2), jaminan sosial (X3), berpengaruh signifikan terhadap

⁸⁴ *Ibid*, h. 53.

produktivitas motivasi kerja (Y), dengan metode kuadrat terkecil atau *Ordinary LeastSquare* (OLS).⁸⁵ Maka perumusan analisis regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = f(X_1, X_2, X_3,)$$

$$\text{Maka } Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \mu$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Tenaga Kerja

β_0 = Bilangan Konstanta

X1 = Gaji

X2 = Insentif

X3 = Jaminan Sosial

$\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_n$ = Koefisien masing – masing variabel

μ = Variabel Pengganggu

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi mengukur tingkat ketepatan/kecocokan (*goodnes of fit*) merupakan persentase sumbangan X terhadap variasi (naik turunnya) Y. Dalam hal ini hubungan tiga variabel yaitu regresi Y terhadap X_2 dan X_3 , ingin diketahui berapa besarnya persentase sumbangan X_2 dan X_3 terhadap variasi (naik turunnya) y secara bersama-sama.

⁸⁵ MuhammadFirdaus, *Ekonometrika Suatu Pendekatan Aplikatif*(Jakarta: PT. Bumi Aksara,2011), h.124-125

Jika (R^2) yang diperoleh mendekati satu maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat,. Sebaliknya, jika (R^2) semakin mendekat 0 (nol) maka semakin pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.⁸⁶

c. Uji Signifkansi Simultan (Uji Statistik F)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak. Uji ini dilakukan untuk membandingkan pada tingkat nilai signifikans dengan nilai α (5%) pada tingkat derajat 5%, pengambilan kesimpulanya dengan melihat nilai sig α (5%) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Jika nilai Sig < α maka H_0 ditolak
- b) Jika nilai Sig > α maka H_0 diterima

Uji statistik F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel gaji,insentif dan jaminan sosial secara bersama-sama terhadap motivasi kerja karyawan tetap.⁸⁷

d. Uji Signifikansi Parsial (Uji Statisik t)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (masing-masing) dengan derajat keabsahan 5% pengambilan

⁸⁶*Ibid.* h.130-131.

⁸⁷*Ibid*, h.132.

kesimpulanya dengan melihat nilai signifikansi yang dibandingkan dengan nilai α (5%) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Jika nilai $\text{Sig} < \alpha$ maka H_0 ditolak
- b) Jika nilai $\text{Sig} > \alpha$ maka H_0 diterima⁸⁸



⁸⁸ *Ibid*, h.134.

BAB IV

PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA

A. Penyajian Data

1. Gambaran Umum PT. Sharif Brother

a. Objek Penelitian Dan Waktu Penelitian

Objek Penelitian ini adalah PT Sharif Brother berlokasi di desa Bernah, Kecamatan Kotabumi Selatan Lampung Utara. Perusahaan ini bergerak dibidang penjualan dan pemasaran hasil bumi khususnya kopi dan lada hitam. Waktu penelitian dilaksanakan bulan Maret-Mei 2018.

b. Sejarah Perusahaan

PT. SARHIF BROTHERS (SHB) adalah perusahaan jual komoditi yang berpusat di Jl. Lintas Sumatera No. 148 Bernah Kotabumi Lampung Utara yang bergerak di bidang penjualan dan pemasaran hasil pertanian dan perkebunan khususnya kopi dan lada hitam, yang dikelola secara baik dengan melibatkan pihak-pihak yang kompeten. Produk yang dihasilkan berasal langsung dari para petani dengan keaslian dan kualitas produk yang terjamin.

Perusahaan ini mulai bergerak sejak tahun 1990 dengan bidang usaha perdagangan dan pengolahan hasil bumi, meliputi pengadaan dan pengolahan beberapa produk hasil bumi. Perusahaan ini senantiasa berusaha untuk bisa berkiprah di

duniabisnis, diawal pendiriannya, perusahaan ini hanya melakukan perdagangan untuk komoditi lada hitam dengan jumlah yang sangat terbatas. Namun seiring berjalannya waktu, SHB senantiasa memperluas bidang usaha termasuk didalamnya melakukan improvisasi dan inovasi dalam menjalankan usahanya. Disamping itu perusahaan juga senantiasa memperluas jangkauan wilayah & jenis usaha, dengan tetap memperhatikan kualitas yang bagus & harga yang bersaing. Hasilnya saat ini kami tidak hanya berbisnis di lada hitam, melainkan juga Kopi Robusta, Kopi Robinson, Karet, Cengkeh, Coklat, Jagung, dan berbagai produk lainnya.

SHB tidak hanya melayani komoditi tersebut dalam jumlah dan wilayah yang terbatas, saat ini mampu melayani berbagai komoditi dalam jumlah besar, dengan cakupan pemasaran di wilayah Jawa, Sumatera Selatan, Bengkulu, Padang, Jambi serta sebagian wilayah lainnya. Untuk saat ini, SHB memfokuskan pada Kopi dan Lada Hitam saja.⁸⁹

c. Visi dan Misi Perusahaan

Visi, misi, budaya, dan nilai perusahaan dari PT. SARHIF BROTHERS adalah sebagai berikut:

1) Visi Perusahaan

Sebagai perusahaan terbaik di bidang hasil bumi (Lada Hitam dan Kopi Robusta).

⁸⁹Dokumentasi Sejarah Berdirinya PT Sharif Brother Lampung Utara.

2) Misi Perusahaan

Menjadi badan usaha dengan kinerja terbaik dalam bidang hasil bumi (Lada Hitam dan Kopi Robusta) yang dikelola secara professional dan inovatif dengan orientasi pada kualitas produk dan pelayanan pelanggan yang prima, sebagai karya sumber daya manusia yang handal, mampu tumbuh dan berkembang serta memenuhi harapan pihak-pihak berkepentingan.

3) Budaya

Disiplin, Kerja Keras, dan Kreatif.

4) Nilai

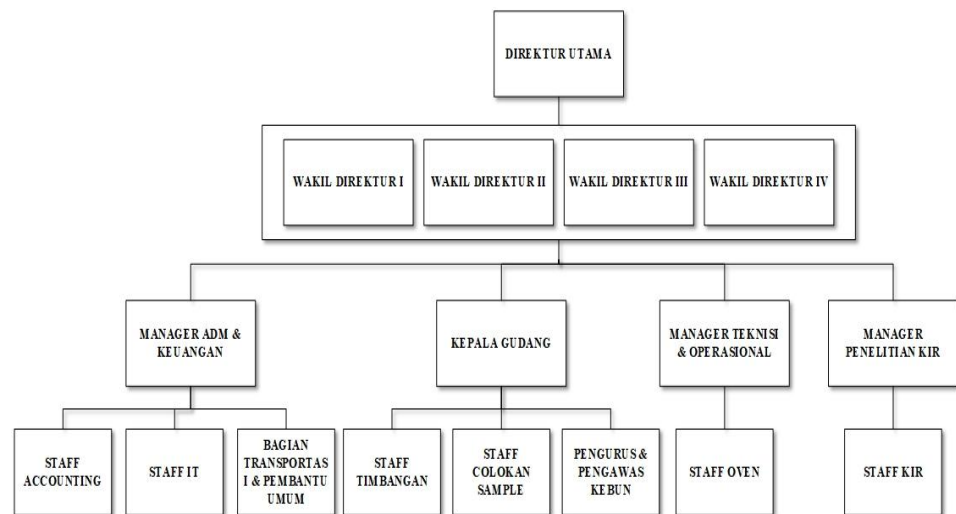
Menempatkan kepuasan pelanggan sebagai prioritas utama, dan bekerja secara professional untuk menghasilkan produk dan memberikan pelayanan yang prima.⁹⁰

d. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi ini merupakan gambaran struktur kerja dari setiap bagian yang mempunyai wewenang dan tanggung jawab masing-masing yang ada di lingkungan perusahaan. Struktur organisasi yang ada Di PT. Sarhif Brothers dapat dilihat pada Gambar 4.1.⁹¹

⁹⁰Dokumentasi Visi Misi PT Sharif Brother Lampung Utara.

⁹¹Dokumentasi Struktur Organisasi PT Sharif Brother Lampung Utara.



Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT Sharif Brothers Lampung Utara

1) Direktur Utama

- a) Memutuskan dan menentukan strategi, peraturan dan kebijakan tertinggi perusahaan.
- b) Bertanggung jawab dalam memimpin dan menjalankan perusahaan.
- c) Bertindak sebagai perwakilan perusahaan dalam hubungan dengan dunia luar perusahaan.
- d) Mengangkat dan memberhentikan karyawan perusahaan.

2) Wakil Direktur I & II

- a) Mengawasi dan memastikan seluruh kegiatan operasional berjalan sukses.
- b) Operasional pengiriman barang dari mulai intruksi pengiriman dari atasan hingga selesai pengiriman dan transaksi penjualan selesai.

- c) Kegiatan pembelian barang digudang dalam menentukan harga beli barang dari *supplier*.
- d) Melakukan pengawasan dan fungsi kontrol terhadap area perkebunan di Lampung dan perkebunan di Kuang.
- e) Mengawasi kinerja seluruh karyawan dan memastikan agar tetap professional dalam melaksanakan tugasnya.
- f) Menerima dan mengolah laporan dari seluruh karyawan perihal permasalahan dalam kegiatan operasional untuk kemudian ditindak lanjuti setelah berkoordinasi dengan atasan.

3) Wakil Direktur III

- a) Menerima, memeriksa tagihan dari vendor dan membuat rekapnya untuk memastikan pembayaran terkirim tepat waktu.
- b) Memeriksa kas keuangan untuk memastikan penggunaan dan ketersediaan kas keuangan yang efektif.
- c) Menginput penerimaan pembayaran dari pelanggan, dan pembayaran ke supplier dengan tepat waktu dan akurat untuk memastikan ketepatan waktu dan keakuratan penerimaan maupun pembayaran (cash, transfer, dan cek).
- d) Menginput seluruh kegiatan laporan keuangan perusahaan, kebun, Kuang, seperti (gaji karjawan perusahaan, gaji karyawan Kuang, biaya-biaya kebun, biaya-biaya Kuang, dll).

- e) Melakukan perhitungan secara teliti agar tidak terjadi selisih antara nota pembayaran dan uang yang ada dengan laporan yang dibuat.
- f) Mengarsipkan seluruh dokumen transaksi untuk menjaga ketertiban administrasi dan memudahkan penelusuran dokumen.
- g) Merencanakan, mengatur dan mengontrol perencanaan, laporan dan pembiayaan perusahaan.

4) **Wakil Direktur IV**

- a) Melakukan perhitungan dan pengisian berbagai formulir perpajakan yang diperlukan termasuk penyetoran dan pelaporan pajak.
- b) Membuat dan melakukan pelaporan pajak.
- c) Menyusun rencana perpajakan untuk optimalisasi pajak.
- d) Menginput seluruh kegiatan laporan perkebunan Kuang Suri seperti (gaji karyawan Kuang, biaya-biaya Kuang, logistik/koperasi, data laporan harian berupa Latek dan Beku, dll).

5) **Manager Adm & Keuangan**

- a) Melaksanakan seluruh kegiatan akuntansi pada usaha dagang Pembukuan barang komoditas, pembukuan titipan, Pembukuan hutang-piutang, pembukuan pengeluaran.

- b) Mengevaluasi dan menyampaikan laporan keuangan (neraca, laporan laba/rugi, laporan arus kas) yang auditable secara berkala beserta rinciannya (bulanan, triwulan, maupun akhir tahun) sesuai dengan kebijakan akuntansi kepada pimpinan untuk persiapan laporan kepada Bank.
- c) Mengevaluasi perhitungan kewajiban perpajakan sesuai Undang-Undang Perpajakan.
- d) Secara periodik, bersama-sama dengan Kepala Gudang melaksanakan pemeriksaan fisik persediaan (stok opname) barang yang ada di gudang.

6) **Kepala Gudang**

- a) Dalam melaksanakan tugas selalu membuat program kerja yang akan dikerjakan dan mengevaluasi hasil pekerjaan tersebut setiap hari.
- b) Membukukan seluruh barang masuk, barang keluar dan persediaan barang dengan rinci dan teliti untuk dilaporkan dan dicocokkan dengan bagian administrasi.
- c) Mengatur kegiatan bongkar muat barang di gudang.
- d) Melaksanakan penimbangan barang komoditi:

7) **Manager Teknisi & Operasional**

- a) Pengawasan kualitas barang komoditi yang sedang diolah dengan melaksanakan pemeriksaan Kadar Air setiap 5 (lima) menit sekali dan disesuaikan pada standar petunjuk di bagian

Kir, serta menyerahkan sample barang (kopi defect) yang sedang diolah setiap 10 (sepuluh) menit sekali ke bagian kir.

- b) Memelihara, merawat & mengontrol mesin oven, blower, ayakan dan mesin genset setiap sebelum, sedang atau selesai bekerja untuk memastikan tidak ada kerusakan atau kekurangan pada bagian mesin yang dapat menyebabkan kerusakan yang lebih parah.
- c) Menjaga kebersihan dan kerapian mesin dan lingkungan sekitar mesin hingga ke bagian paling atas.
- d) Memahami betul seluk beluk kondisi kelebihan dan kekurangan mesin oven, blower, ayakan dan mesin genset setelah diadakan pelatihan dari teknisi mesin oven, blower, ayakan, dan genset.
- e) Melaporkan segera bila terjadi hal-hal yang dapat menghambat kegiatan operasional mesin oven, blower, ayakan, dan Mesin Genset pada pimpinan.
- f) Mengawasi kamar abu dan seluruh corong keluaran hasil olahan barang komoditas untuk kemudian dibersihkan, dikumpulkan dan ditimbang pada setiap kali selesai kegiatan operasional mesin produksi.
- g) Staff mesin oven, blower & ayakan tidak diperbolehkan meninggalkan pos operator mesin selama mesin beroperasi sampai dengan kegiatan operasional mesin selesai.

8) **Manager Penelitian KIR**

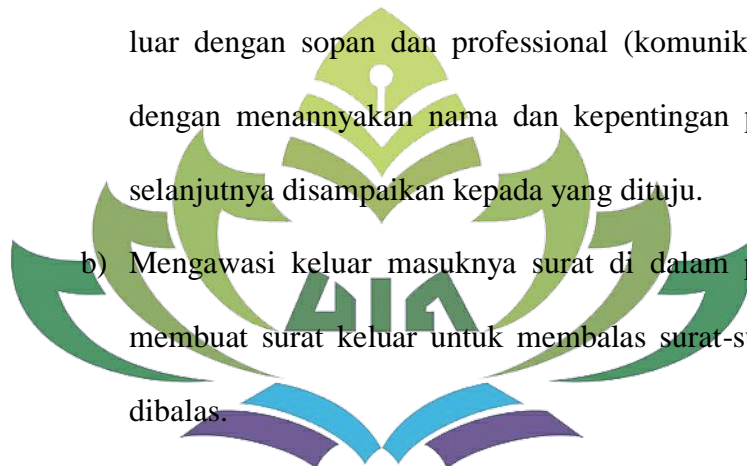
- a) Melaksanakan KIR pada setiap sample atau colokan sementara barang komoditi masuk untuk menentukan kadar air.
- b) Melaksanakan KIR pada setiap sample barang komoditi masuk yang telah ditimbang berdasarkan nota dari staff timbangan untuk mengetahui untuk Lada ; (Kadar Air, Kadar Berat dan Kadar Abu sebagai acuan pemberian harga), untuk kopi ; (Trease 'biji-biji', Gelondong, Air, Ayakan, Kulit, RDM).
- c) Mencantumkan hasil KIR pada nota Kir barang yang telah di KIR dan ditandatangani untuk selanjutnya nota putih tersebut diserahkan langsung ke Team ANALISA HARGA atau PIMPINAN.
- d) Mencatat seluruh hasil KIR barang setiap hari pada Formulir yang telah disediakan dan menyerahkannya pada bagian administrasi setelah dirata-rata.
- e) Melaksanakan KIR pada setiap sample barang komoditi keluar atau disusun yang telah ditimbang berdasarkan nota dari staff timbangan dan melampirkan hasil KIR pada nota timbangan untuk diserahkan ke bagian adminstrasi.
- f) Mengawasi kualitas barang olahan dengan melaksanakan KIR Kopi Defect dan KIR Lada yang sedang diolah/dioven setiap 10 (sepuluh) Menit sekali, dan mencatat hasilnya.
- g) Melaksanakan KIR pada setiap barang komoditi hasil ovenan/ayakan yang telah ditimbang berdasarkan nota dari staff

timbangan seperti contoh : Lada Enteng, Kopi Kecil hasil ayakan, dan lain-lain dan melampirkan hasil KIR tersebut pada Nota timbangan.

- h) Merawat kelengkapan alat-alat kerja dan bertanggung jawab terhadap kelengkapan alat kerja serta menjaga kebersihan lingkungan kerja.

9) **Staff Accounting**

- a) Menerima dan melakukan panggilan melalui telpon dari pihak luar dengan sopan dan professional (komunikasi yang baik), dengan menanyakan nama dan kepentingan penelpon untuk selanjutnya disampaikan kepada yang dituju.



- b) Mengawasi keluar masuknya surat di dalam perusahaan dan membuat surat keluar untuk membalas surat-surat yang perlu dibalas.
- c) Memperhatikan dan menyiapkan segala kebutuhan dan pengadaan alat-alat tulis kantor bagi setiap departemen yang ada di perusahaan itu serta pengadaan alat-alat kebersihan beserta kelengkapannya bagi petugas kebersihan.
- d) Membuat daftar rapat, mencatat seluruh janji temu pimpinan perusahaan serta mempersiapkan bahan-bahan rapat.
- e) Entri data perusahaan dan arsip data perusahaan:
- f) Pajak, melakukan administrasi dan accounting yang bertanggung jawab terhadap pajak yang harus dibayarkan oleh

perusahaan, termasuk dalam hal perhitungan pajak untuk segala aktivitas yang berhubungan dengan perusahaan.

10) **Staff IT**

- a) Menguji, memelihara dan memantau program komputer dan sistem, termasuk koordinasi instalasi program komputer dan sistem.
- b) Menentukan software atau hardware komputer yang diperlukan untuk mengatur atau mengubah sistem.
- c) Hardware : merakit, troubleshoot.
- d) Software : instal, maintenance dan update.
- e) Jaringan : merancang, memasang kabel, bikin server, pasang koneksi internet, maintenance jaringan internet atau internet server.
- f) Memantau kinerja sistem dan menyediakan langkah-langkah keamanan, tips dan pemeliharaan yang diperlukan.
- g) Mengoperasikan sistem cctv dengan baik.
- h) Monitoring seluruh aktivitas di areal kerja dan melaporkan segala kejadian tidak sesuai prosedur yang ditangkap melalui cctv.
- i) Mengontrol dan melaksanakan maintenance jaringan dan kamera berjalan normal.
- j) Memastikan seluruh aktivitas direkam dan terdapat data back up selama operasional.

- k) Menyiapkan / membuat absensi seluruh karyawan dan melaporkan data absensi pada bagian administrasi.

11) Bagian Transportasi & Pembantu Umum

- a) Menyiapkan kendaraan yang akan dipakai beserta segala kelengkapannya, mengawasi dan mengecek keadaan kondisi Kendaraan baik sebelum maupun sesudah dipakai agar selalu dalam keadaan bersih dan siap pakai.
- b) Memperhatikan jadwal rutin pemeliharaan kendaraan antara lain Jadwal Ganti Oli, Jadwal Service, jadwal pembayaran pajak, Surat Kir, dan Surat Ijin Usaha.
- c) Melaksanakan tugas baik tugas dalam atau luar kota sesuai dengan penugasan dari perusahaan.
- d) Melaksanakan antar/jemput/angsuran barang milik pelanggan sesuai instruksi perusahaan.
- e) Mengadakan pengawalan ke Bank (mengambil uang) apabila diperlukan sesuai dengan instruksi pimpinan.
- f) Membantu dan mengawasi buruh khususnya bongkar & muat atas seijin pimpinan.
- g) Siap melaksanakan tugas apa saja atas perintah dan seizin pimpinan.

11) Staff Timbangan

- a) Mempersiapkan kelengkapan pendukung operasional penimbangan mobil, memeriksa dan merawat timbangan

beserta seluruh kelengkapannya agar selalu dapat beroperasi dengan baik.

b) Proses Penimbangan:

- (1) Mobil masuk ke jembatan timbangan secara perlahan-lahan dengan terlebih dahulu staff timbangan mobil memastikan timbangan berada pada posisi “0” (nol).
- (2) Supir beserta penumpang turun dari mobil dan menyerahkan surat jalan kepada petugas staff timbangan mobil. Pastikan pada saat penimbangan, tidak ada lagi beban selain muatan barang.
- (3) Staff timbangan menginput/memasukkan data ke program timbangan, dengan terlebih dahulu menanyakan ke supir nomor polisi kendaraan, jenis barang, jumlah karung (agar tidak terjadi kesalahan timbangan karena perbedaan antara nomor polisi kendaraan actual yang ditimbang dan sesuai dengan dokumen yang diberikan).
- (4) Staff timbangan harus memastikan bahwa supir beserta penumpangnya sudah turun dari kendaraan dan posisi kendaraan di jembatan timbangan sudah sesuai ketentuan.
- (5) Staff timbangan melakukan timbangan ke II (setelah barang bongkaran selesai semua).
- (6) Staff timbangan menanyakan kembali kepada supir khususnya kelengkapan mobil (terpal, ember, pintu bak, dll

yang ada pada timbangan pertama harus sama dengan pada saat timbangan kedua).

(7) Melakukan koordinasi / bertanya kepada staff colokan sample, bertanya tentang jumlah karung yang telah dibongkar (apakah sesuai dengan dokumen surat jalan tersebut).

(8) Melaksanakan penimbangan dengan cermat dan teliti serta mencatat data hasil penimbangan pada form yang disediakan dan menyerahkan nota timbangan pada bagian KIR/Tim Analisa Harga/Pimpinan.

c) Untuk penimbangan penjualan selalu dibuatkan Surat jalan dengan terlebih dahulu menanyakan dan memastikan tujuan pengiriman, tanggal pengiriman, dll.

12) Staff Colokan Sampel

a) Mempersiapkan kelengkapan colokan sample barang komodity setiap akan memulai bekerja antara lain alat colok, wadah sample barang, dll.

b) Melakukan pengambilan sample barang dengan rata kemudian ditimbang dan kemudian diserahkan kepada Bagian KIR dengan diberi label nama pemilik barang (tidak salah nama/tertukar).

c) Pencolokan dilakukan dengan merata, cermat dan teliti guna menghindari kecurangan yang dilakukan pihak supplier.

Apabila ditemukan keganjilan pada barang yang dicolok, segera laporkan pada staff timbang atau bagian KIR, untuk menghindari kerugian pada perusahaan.

- d) Menulisi nama pemilik barang / nomor bongkaran pada setiap karung untuk menghindari kesalahan apabila barang tersebut batal dibeli, dan setelah barang tersebut jadi dibeli maka pada setiap karung ditulis hasil kir barang tersebut.

13) Pengurus & Pengawas Kebun

- a) Pengawasan kebun, mengawasi dan meneliti kemungkinan terjadinya sesuatu yang dapat merusak tanah dan tanaman, karena kondisi alam, karena perbuatan manusia, atau karena perbuatan hewan liar atau karena penyakit (hama) tumbuhan untuk segera diatasi dan diupayakan pencegahan dan pemberantasannya dengan cara antara lain : kerusakan tanaman akibat musim kemarau diatasi dengan cara memberikan siraman air, kerusakan akibat hujan lebat/banjir dengan cara mengeringkan lubang tanaman, kerusakan akibat hewan liar diatasi dengan cara pemagaran atau diburu, kerusakan akibat penyakit diatasi dengan cara diobati, tanaman pengganggu diatasi dengan penyemprotan obat pembasmi, kerusakan akibat manusia ditindak dan seterusnya.

- b) Mengadakan pengawasan, pengamatan dan penelitian terhadap pelaksanaan kerja dan hasil kerja yang berhubungan dengan pengelolaan kebun.
- c) Menjalankan fungsi kontrol terhadap area perkebunan (Lada, Kopi, Karet, Jati, Sawit dan Singkong).
- d) Mampu mengatasi permasalahan yang timbul dilapangan dengan tuntas, terutama masalah yang tidak berkaitan dengan anggaran dan biaya.
- e) Mampu memahami tugas dan tanggung jawabnya serta melaksanakan sesuai instruksi dari pimpinan.
- f) Melaksanakan timbangan karet harian (Latek) dan timbangan bulanan (Beku) dengan cermat dan teliti serta mencatat data hasil penimbangan tersebut dan melaporkannya ke bagian Accounting perusahaan.
- g) Mengkoordinir, mengatur tenaga kerja, mengelompokkan tenaga kerja untuk ditetapkan ke dalam unit-unit.

14) Staff Oven

- a) Pengawasan kualitas barang komoditi yang sedang diolah dengan melaksanakan pemeriksaan Kadar Air setiap 5 (lima) menit sekali dan disesuaikan pada standar petunjuk di bagian Kir, serta menyerahkan sample barang (kopi defect) yang sedang diolah setiap 10 (sepuluh) menit sekali ke bagian kir.

- b)Memelihara, merawat & mengontrol mesin oven, blower, ayakan dan mesin genset setiap sebelum, sedang atau selesai bekerja untuk memastikan tidak ada kerusakan atau kekurangan pada bagian mesin yang dapat menyebabkan kerusakan yang lebih parah.
- c)Menjaga kebersihan dan kerapihan mesin dan lingkungan sekitar mesin hingga kebagian paling atas.
- d)Memahami betul seluk beluk kondisi kelebihan dan kekurangan mesin oven, blower. ayakan dan mesin genset setelah diadakan pelatihan dari teknisi mesin oven, blower, ayakan, dan genset.
- e)Melaporkan segera bila terjadi hal-hal yang dapat menghambat kegiatan operasional mesin oven, blower, ayakan , dan Mesin Genset pada pimpinan.
- f) Mengawasi kamar abu dan seluruh corong keluaran hasil olahan barang komoditas untuk kemudian dibersihkan, dikumpulkan dan ditimbang pada setiap kali selesai kegiatan operasional mesin produksi.
- g)Staff mesin oven, blower & ayakan tidak diperbolehkan meninggalkan pos operator mesin selama mesin beroperasi sampai dengan kegiatan operasional mesin selesai.

15) Staff KIR

- a) Memeriksa Barang Komoditi:

- (1) Melaksanakan KIR pada setiap sample atau colokan sementara barang komoditi masuk untuk menentukan kadar air.
- (2) Melaksanakan KIR pada setiap sample barang komoditi masuk yang telah ditimbang berdasarkan nota dari staff timbangan untuk mengetahui untuk Lada ; (Kadar Air, Kadar Berat dan Kadar Abu sebagai acuan pemberian harga), untuk kopi ; (Trease ‘biji-biji’, Gelondong, Air, Ayakan, Kulit, RDM).
- (3) Mencantumkan hasil KIR pada nota Kir barang yang telah di KIR dan ditandatangani untuk selanjutnya nota putih tersebut diserahkan langsung ke Team ANALISA HARGA atau PIMIPINAN.
- (4) Mencatat seluruh hasil KIR barang setiap hari pada Formulir yang telah disediakan dan menyerahkannya pada bagian administrasi setelah dirata-rata.
- (5) Melaksanakan KIR pada setiap sample barang komoditi keluar atau disusun yang telah ditimbang berdasarkan nota dari staff timbangan dan melampirkan hasil KIR pada nota timbangan untuk diserahkan ke bagian adminstrasi.
- (6) Mengawasi kualitas barang olahan dengan melaksanakan KIR Kopi Defect dan KIR Lada yang sedang diolah/dioven setiap 10 (sepuluh) Menit sekali, dan mencatat hasilnya.

(7) Melaksanakan KIR pada setiap barang komoditi hasil ovenan/ayakan yang telah ditimbang berdasarkan nota dari staff timbangan seperti contoh : Lada Enteng, Kopi Kecil hasil ayakan, dan lain-lain dan melampirkan hasil KIR tersebut pada Nota timbangan.

b) Merawat kelengkapan alat-alat kerja dan bertanggung jawab terhadap kelengkapan alat kerja serta menjaga kebersihan lingkungan kerja.⁹²

Hari kerja normal pada PT Sharif Brothers di atur selama 26 hari (dua puluh lima) hari kerja selama 1 (satu) bulan, 1 (satu) minggu dalam 5 hari, libur (off) 2 (dua) hari, 1 (satu) extra off dengan 8 (delapan) jam kerja sehari. Hari kerja pada musim (april, mei, juni, juli, agustus, september) diatur selama 26 hari (dua puluh lima) hari kerja selama 1 (satu) bulan, 1 (satu) minggu dalam 6 hari, libur (off) 1 (satu) hari, 1 (satu) extra off dengan 16 (delapan) jam kerja sehari, dimana 8 jam kerja normal 8 jam terhitung lembur.

a) Hari senin-jum'at nomal:

Kerja : Pukul 07.00-15.00

Istirahat : Pukul 12.00-13.00

⁹²Dokumentasi Struktur Organisasi PT Sharif Brother Lampung Utara.

b) Hari senin-sabtu musim:

Kerja : pukul 07.00-22.00

Istirahat I : 12.00-13.00

Istirahat II : 18.00-19.00⁹³

2. Hasil Pengujian

a. Data Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, responden yang diambil sebagai sampel adalah karyawan tetap PT Sharif Brother. Responden yang digunakan sebagai objek penelitian adalah sebanyak 24 orang karyawan. Berdasarkan data dari 24 responden yang menjadi karyawan PT. Sharif Brother, melalui daftar pernyataan didapat kondisi responden tentang jenis kelamin, umur dan tingkat pendidikan dan tingkat pendapatan. Penggolongan yang dilakukan kepada responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas dan akurat mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di peroleh data tentang responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

⁹³Dokumentasi Jam Kerja Di PT Sharif Brother, Lampung Utara.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

Karakteristik Responden		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	16	66,7
	Perempuan	8	33,3
Usia	24-27 Tahun	5	20,8
	28-31 Tahun	4	16,7
	32-35 Tahun	8	33,3
	36-39 Tahun	2	8,3
	>40 Tahun	5	20,8
Pendidikan	SMA	12	50,0
	DIPLOMA	1	4,2
	S1	8	33,3
	S2	3	12,5
Pendapatan	1.000.000-2.000.000	4	16,7
	2.000.000-5.000.000	15	62,5
	5.000.000-10.000.000	5	20,8
Total = 24 Responden			

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki 16 orang atau 66,7 % dan 8 orang atau 33,3% responden jenis kelamin perempuan. Berdasarkan usiamenunjukan bahwa responden yang terbanyak adalah berumur antara 32-35 tahun sebanyak 8 orang atau (33,3%), diikuti dengan usia responden berumur antara 24-27 sebanyak 5 orang (20,8%) dan >40 tahun sebanyak 5 orang atau (20,8%), berumur 28-31 tahun sebanyak 4 orang (16,7%) dan usia responden berumur 36-39 tahun sebanyak 2 orang atau (8,3%).

Data pendidikan responden menunjukan bahwa sebanyak 12 responden atau 50 % berpendidikan SMA, diikuti oleh

responden yang berpendidikan Diploma/Akademik sebanyak 1 orang atau 4,2%, sebanyak 8 orang atau 33,3% yang berpendidikan Sarjana dan 3 orang atau 12,5% yang berpendidikan Magister. Data pendapatan responden menunjukkan bahwa sebanyak 4 responden atau 16,7% berpenghasilan Rp.1.000.000-Rp2.000.000, diikuti oleh responden yang berpenghasilan Rp2.000.000- Rp5.000.000 sebanyak 15 orang atau 62,5%, sebanyak 5 orang atau 20,8% yang berpenghasilan Rp5.000.000 - Rp10.000.000.

Tabel 4.2
Daftar Gaji, Insentif dan Jaminan Sosial Di Pt. Sharif
Brother (Periode 2017)

No	Jabatan	Gaji	Insentif	Jaminan Sosial
1	Direktur I	Rp.7.500.000,-	50% (GP)+7,5% (DV)	Rp. 88.150,-
2	Direktur II	Rp.7.500.000,-	50% (GP) 7,5% (DV)	Rp. 88.150,-
3.	Direktur III	Rp.6.000.000,-	50% (GP)+ 5% (DV)	Rp. 88.150,-
4.	Direktur IV	Rp.4.000.000,-	50% (GP) +5% (DV)	Rp. 88.150,-
5.	Manager Adm Dan Keuangan	Rp.6.000.000,-	50% (GP) +4% (DV)	Rp. 88.150,-
6.	Kepala Gudang	Rp.5.000.000,-	50% (GP)+ 4% (DV)	Rp. 88.150,-
7.	Manager Penelitian KIR	Rp.5.000.000,-	50% (GP)+ 4% (DV)	Rp. 88.150,-
8.	KabagOvenDan PU	Rp.4.000.000,-	50% (GP)	Rp. 88.150
8.	Staff IT	Rp.3.000.000,-	50% (GP)	Rp. 42.000,-
9.	Asisten Accounting	Rp.3.000.000,-	50%(GP)	Rp. 42.000,-
10.	Asisten Bagian KIR	Rp.2.500.000,-	50%(GP)	Rp. 42.000,-
11.	PengurusDanPengawas Kebun	Rp.3.000.000,-	50%(GP)	Rp 42.000,-
12.	Asisten Pengovenan	Rp.2.500.000,-	50%(GP)	Rp. 42.000,-
13.	BagianTransportasdan	Rp.2.500.000,-	50%(GP)	Rp. 42.000,-
14.	Operator Timbangan Mobil	Rp.2.500.000,-	50%(GP)	Rp. 42.000,-
15.	Operator Timbangan Manual	Rp.2.500.000,-	50%(GP)	Rp. 42.000,-
16.	Bagian Colokan Sampel	Rp.2.500.000,-	50%(GP)	Rp. 42.000,-
17.	Office Boy	Rp.2.00.000,-	50%(GP)	Rp. 25.500,-

Sumber: Dokumentasi PT.Sharif Brother

b. Uji Validitas

Untuk mengetahui kevalidan atau keabsahan setiap pertanyaan dari indikator digunakan uji validitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai, Pearson Correlation (r hitung) $>$ r tabel maka item pernyataan dinyatakan valid, namun jika nilai Pearson Correlation $<$ r tabel item, maka pernyataan dinyatakan tidak valid dan dengan nilai signifikansi $<$ 0,05.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikan	Keterangan
Motivasi Kerja (Y)	Y1.1	0,640	0,432	0,001	Valid
	Y1.2	0,902	0,432	0,000	Valid
	Y1.3	0,804	0,432	0,000	Valid
	Y1.4	0,849	0,432	0,000	Valid
	Y1.5	0,739	0,432	0,000	Valid
Gaji (X1)	X1.1	0,767	0,432	0,000	Valid
	X1.2	0,767	0,432	0,000	Valid
	X1.3	0,733	0,432	0,000	Valid
	X1.4	0,906	0,432	0,000	Valid
	X1.5	0,914	0,432	0,000	Valid
Insentif (X2)	X2.1	0,851	0,432	0,000	Valid
	X2.2	0,882	0,432	0,000	Valid
	X2.3	0,719	0,432	0,000	Valid
	X2.4	0,832	0,432	0,000	Valid
	X2.5	0,756	0,432	0,000	Valid
Jaminan Sosial (X3)	X3.1	0,984	0,432	0,000	Valid
	X3.2	0,927	0,432	0,000	Valid
	X3.3	0,848	0,432	0,000	Valid
	X3.4	0,956	0,432	0,000	Valid

Sumber : Output Spss, data primer diolah, 2018.

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan r hitung semua lebih besar dari r tabel yaitu $df = (n-2)$ yaitu : $24-2=22$, dan $\alpha = 5\%$ sebesar 0,432 dan nilai siginifikansi $< 0,05$. Hal ini berarti bahwa semua alat ukur dari variabel motivasi kerja, gaji, insentif, dan jaminan sosial adalah valid

c. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kestabilan suatu alat ukur. Pada program SPSS 24, metode yang digunakan dalam pengujian reliabilitas ini adalah metode *cronbach's alpha* yang dimana suatu kuesioner dianggap reliabel apabila *cronbach alpha* $> 0,60$.

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
1.	Gaji (X_1)	0,868	0,600	Reliabel
2.	Insentif (X_2)	0,864	0,600	Reliabel
5.	Jaminan Sosial (X_3)	0,875	0,600	Reliabel
4.	Motivasi Kerja (Y)	0,861	0,600	Reliabel

Sumber : Output Spss, data primer diolah, 2018.

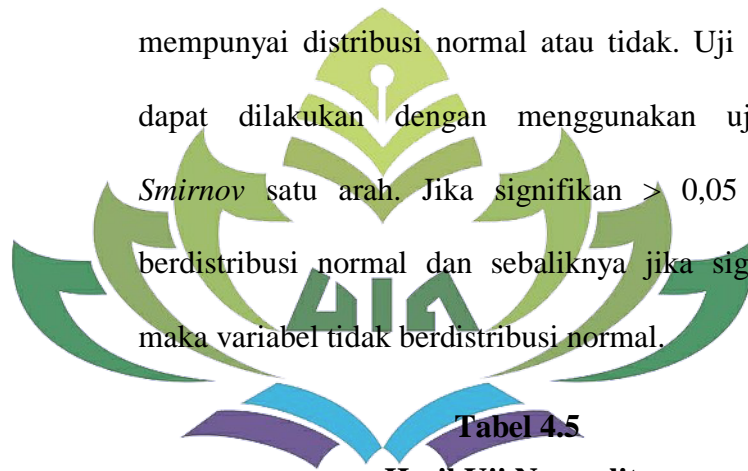
Berdasarkan tabel, menunjukkan bahwa nilai reliabilitas konsistensi internal untuk koefisien alpha dari masing-masing variabel dalam setiap variabel dinyatakan reliabel diperoleh nilai koefisien alpha untuk variabel gaji (X_1) sebesar 0,868, variabel insentif (X_2) sebesar 0,864, variabel jaminan sosial (X_3) sebesar 0,875, variabel motivasi kerja (Y) sebesar 0,861. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa item pengukuran pada masing-masing variabel dinyatakan reliabel dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

d. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* satu arah. Jika signifikan $> 0,05$ maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan $< 0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal.



Tabel 4.5
Hasil Uji Normalitas

Sampel	Nilai <i>Kolmogorov-Smirnov Test</i>
24	0,424

Sumber : Output Spss, data primer diolah, 2018.

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,424 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi

diantara variabel bebas. Metode untuk menguji adanya Multikolineritas ini dapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF). Batas dari *tolerance value* > 0, 1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolineritas.

Tabel 4.6
Hasil Uji Multikolineritas (Uji VIF)

Variabel	Nilai <i>Tolerance</i>	Nilai VIF
Gaji	0,542	1,845
Insentif	0,903	1,108
Jaminan Sosial	0,551	1,816

Sumber :Output Spss, data primer diolah,2018.

Hasil uji multikolineritas (UJI VIF) menunjukkan bahwa nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 yang berarti bahwa model regresi dinyatakan tidak mengandung multikolenieritas

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedasitas adalah suatu keadaan dimana *varians* dan kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua variabel bebas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedasitas. Uji heterokedasitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Glejser yaitu dengan menguji tingkat signifikansinya. Pengujian ini dilakukan untuk merespon variabel x sebagai variabel independen dengan nilai *absolut unstandardized* residual regresi sebagai variabel dependen.

Apabila hasil uji diatas level signifikan ($r > 0,05$) berarti tidak terjadi heterokedasitas dan sebaliknya apabila level di bawah signifikan ($r < 0,05$) berarti terjadi heterokedasitas.

Tabel 4.7
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi
Gaji	0,767
Insentif	0,617
Jaminan Sosial	0,373

Sumber : Output Spss, data primer diolah, 2018

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,05. Gaji memiliki nilai signifikansi sebesar $0,767 > 0,05$, insentif $0,617 > 0,05$, jaminan sosial $0,373 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

e. **Pegujian Hipotesis Dan Regresi**

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Besarnya koefisien regresi digunakan untuk mengetahui apakah variabel Gaji, Insentif dan Jaminan Sosial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja di PT. Sharif Brother, Lampung Utara. Persamaan regresi yang diperoleh nantinya dilakukan pengujian pada koefisien regresi masing-masing variabel penelitian secara statistic yaitu melalui uji F dan uji t yang dijelaskan pada pembahasan selanjutnya.

Dari hasil analisis regresi linear berganda diperoleh besarnya konstanta dan besarnya koefisien regresi untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8
Ringkasan Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	Prediksi	Koefisien	Thitung	Signifikansi	Keterangan
(Konstanta)		4,557	0,785	0,442	
Motivasi Kerja					
Gaji	Positif	0,660	2,413	0,026	Diterima
Insentif	Positif	0,219	1,336	0,196	Ditolak
Jaminan Sosial	Positif	-0,063	-0,326	0,748	Ditolak
R Square	= 0,321				
Adjusted R²	= 0,219				
F hitung	= 3,154 sig :0,047				

Sumber : Output Spss, data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dibuat suatu persamaan regresi linear untuk variabel Gaji, Insentif dan Jaminan Sosial terhadap Motivasi kerja di PT. Sharif Brother, Lampung Utara adalah sebagai berikut :

$$Y = 4.557 + 0.660 X_1 + 0.219 X_2 - 0.063 X_3 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan yang diperoleh dapat dijelaskan makna dan arti dari koefisien regresi untuk masing-masing variabel Upah, Insentif dan Jaminan Sosial sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 4.557 hal ini berarti bahwa nilai variabel Motivasi Kerja (Y) akan sebesar 4.557 dengan asumsi variabel bebas yaitu Upah (X₁), Insentif (X₂) dan Jaminan

Sosial(X3) tetap atau konstan. Dari signifikansi terdapat hasil $0,442 > 0,05$, berarti konstanta tidak signifikan.

- b) Koefisien regresi variabel Gaji (X1) bertanda positif (+) berarti antara variabel Gaji (X1) dengan variabel Motivasi Kerja (Y) memiliki hubungan yang searah dimana jika variabel Upah (X1) meningkat maka variabel Motivasi Kerja (Y) juga meningkat atau sebaliknya. Diketahui Nilai koefisien regresi dari variabel Gaji (X1) sebesar 0,660 berarti bahwa setiap perubahan nilai Variabel Gaji(X1), sebesar satu satuan akan memberikan perubahan nilai variabel Motivasi Kerja (Y) sebesar 0,660 dengan asumsi bahwa nilai variabel-variabel lainnya adalah tetap atau konstan. Dari signifikansi terdapat hasil $0,026 < 0,05$, berarti konstanta signifikan.

- c) Koefisien regresi variabel Insentif (X2) bertanda positif (+) yang berarti antara variabel Insentif (X2) dengan variabel motivasi kerja (Y) memiliki hubungan yang searah dimana jika variabel Insentif (X2) meningkat maka variabel motivasi kerja (Y) juga meningkat atau sebaliknya. Nilai koefisien regresi dari variabel Insentif (X2) sebesar 0,219 berarti bahwa setiap perubahan nilai Variabel Insentif (X2) sebesar satu satuan akan memberikan perubahan variabel motivasi kerja sebesar 0,219 dengan asumsi bahwa variabel-variabel lainnya adalah tetap atau

konstan. Dari hasil signifikansi terdapat hasil $0,196 > 0,05$, berarti konstanta tidak signifikan.

- d) Koefisien regresi variabel Jaminan Sosial (X3) bertanda positif (-) yang berarti antara variabel Jaminan Sosial (X3) dengan Variabel motivasi kerja (Y) memiliki hubungan yang tidak searah dimana jika variabel Jaminan Sosial (X3) meningkat maka variabel motivasi kerja akan menurun atau sebaliknya. Nilai koefisien regresi dari Variabel Jaminan Sosial (X3) sebesar -0,063 berarti bahwa setiap perubahan nilai Variabel Jaminan Sosial (X3) sebesar satu satuan akan memberikan perubahan variabel motivasi kerja sebesar -0,063 dengan asumsi bahwa variabel-variabel lainnya adalah tetap atau konstan. Dari hasil signifikansi terdapat hasil $0,748 > 0,05$, berarti konstanta tidak signifikan.

2) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi mengukur tingkat ketepatan/kecocokan (*goodnes of fit*) merupakan persentase sumbangan X terhadap variasi (naik turunnya) Y. Jika (R^2) yang diperoleh mendekati satu maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika (R^2) semakin mendekat 0

(nol) maka semakin pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan Tabel 4.8, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,567 atau mendekati 1. Artinya terdapat hubungan yang kuat searah antara variabel bebas Gaji (X1), Insentif (X2), dan Jaminan Sosial (X3) dengan variabel terikat motivasi kerja (Y) di PT Sharif Brother Lampung Utara. Jika variabel Gaji(X1), Insentif (X2), dan Jaminan Sosial (X3) ditingkatkan, maka motivasi kerja (Y) juga akan meningkat demikian pula sebaliknya.

Presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi simultan (R^2) adalah sebesar 0,321 atau 32,1%. Hal ini berarti bahwa naik turunnya variabel dependen yaitu motivasi kerja (Y) di PT. Sharif Brother Lampung Utara, dipengaruhi oleh variabel independen yaitu Gaji(X1), Insentif (X2), dan Jaminan Sosial (X3) sebesar 32,1% sedangkan sisanya sebesar 67,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

3) Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama dengan derajat keabsahan 5% pengambilan kesimpulanya

dengan melihat nilai signifikansi yang dibandingkan dengan nilai α (5%).

Berdasarkan tabel 4.8, hasil perhitungan Uji F yang dilakukan dengan bantuan SPSS diperoleh nilai Fhitung sebesar 3,154, nilai Fhitung ini lebih besar daripada nilai Ftabel yaitu 3,07. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,047 yang nilai signifikansi ini lebih kecil daripada nilai $\alpha = 0,05$. Dengan demikian Hipotesis diterima, artinya variabel Gaji(X1), Insentif (X2), dan Jaminan Sosial (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y) di PT.Sharif Brother Lampung Utara.

4) Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t)

Pada uji hipotesis II ini menggunakan Uji t, dipergunakan untuk mengukur secara parsial tingkat pengaruh Gaji(X1), Insentif (X2), dan Jaminan Sosial (X3) terhadap Motivasi Kerja (Y) di PT. Sharif Brother. Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji signifikansi parsial adalah :

- a) Uji pengaruh variabel Gaji (X1) terhadap variabel Motivasi Kerja (Y) di PT. Sharif Brother Lampung Utara. Dari hasil perhitungan ternyata hipotesis diterima karena nilai thitung > t tabel dimana, $2,413 > 2,086$ dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,026 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$.

Dengan demikian berarti bahwa secara parsial variabel Gaji(X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Terhadap Motivasi Kerja (Y) di PT. Sharif Brother Lampung Utara

- b) Uji pengaruh variabel Insentif (X2) terhadap terhadap Motivasi Kerja (Y) di PT. Sharif Brother Lampung Utara.

Dari hasil perhitungan ternyata hipotesis ditolakkarena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dimana, $1,336 < 2,086$ dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,196 lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$. Dengan demikian berarti bahwa secara parsial variabel insentif (X2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja (Y) di PT. Sharif Brother Lampung Utara

- c) Uji pengaruh variabel Jaminan Sosial (X3) terhadap Motivasi Kerja (Y) di PT. Sharif Brother Lampung Utara.

Dari hasil perhitungan ternyata hipotesis ditolakkarena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dimana, $-0,326 < 2,086$ dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,748 lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$. Dengan demikian berarti bahwa secara parsial variabel Jaminan Sosial (X3) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja (Y) di PT. Sharif Brother Lampung Utara

B. Analisis Data


1. Pengaruh Gaji, Insentif dan Jaminan Sosial Secara Parsial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Sharif Brother

a. Pengaruh Gaji Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh gaji terhadap motivasi kerja pada tabel, diperoleh t hitung 2,413 dengan nilai signifikan 0,026. Karena nilai signifikan $0,026 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan yaitu gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan Farid Permana, menyatakan bahwa variabel gaji berpengaruh secara signifikan terhadap variabel motivasi kerja.

Hasil analisis yang dipaparkan di atas menyatakan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Penyebabnya adalah gaji yang diberikan oleh PT.Sharif Brother sesuai dengan UMR dan telah melampaui UMK Kabupaten Lampung Utara dimana perusahaan itu berdiri serta pemberian upah sesuai dengan tingkat pekerjaan karyawan tersebut.

Gaji yang diberikan oleh PT Sharif Brother telah sesuai dengan ketentuan peraturan ketenagakerjaan, yang mana telah melampaui upah minimum regional dan sesuai dengan UMK yang berlaku. Gaji terendah yang diberikan oleh PT Sharif Brother sebesar Rp. 2.000.000,- untuk tingkat pekerjaan office boy. Sistem pemberian gaji berdasarkan sistem waktu besarnya gaji dan upah. PT. Sharif Brother memberikan gaji untuk karyawan tetap setiap bulan dan jumlahnya tetap, sedangkan untuk buruh PT tersebut memberikan upah secara harian.



Berdasarkan teori neo klasik yang menyatakan bahwa dalam rangka memaksimumkan keuntungan, tiap-tiap pengusaha menggunakan faktor-faktor produksi sedemikian rupa sehingga, setiap faktor produksi (tenaga kerja) yang dipergunakan menerima atau diberi imbalan sebesar nilai pertambahan hasil marginal dari faktor produksi tersebut. Pengusaha memperkerjakan sejumlah karyawan sedemikian rupa sehingga nilai pertambahan hasil marginal seorang sama dengan upah yang diterima orang tersebut. Gaji yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan selain itu dinilai dari kinerja karyawan itu sendiri, semakin baik dan bagus kinerja karyawan maka akan memaksimumkan keuntungan perusahaan serta gaji yang diterima akan sesuai dengan kinerjanya. Semakin

tinggi gaji maka semakin besar semangat bekerja, karena gaji yang diterima telah memenuhi harapan dan sesuai dengan pekerjaan.

b. Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Hasil uji secara parsial pengaruh insentif terhadap motivasi kerja pada tabel, diperoleh $t_{hitung} < t_{tabel}$ dimana, $1,336 < 2,086$ dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,196 lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$. Dengan demikian bahwa secara parsial variabel insentif (X_2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja (Y) di PT. Sharif Brother Lampung Utara. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan yaitu insentif berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan hasil yang berkebalikan dengan penelitian yang dilakukan Farid Permana, menyatakan bahwa variabel insentif berpengaruh secara signifikan terhadap variabel motivasi kerja.

Berdasarkan hasil analisis yang dipaparkan diatas menyatakan bahwa insentif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Penyebabnya adalah insentif yang diberikan oleh PT.Sharif Brother hanya sebatas insentif finansial saja (50% gaji pokok dan deviden), insentif non finansial tidak diberikan. Pada dasarnya ada dua jenis insentif yang harus dipenuhi yaitu Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial. Jika

kedua insentif telah diberikan perusahaan, maka kebutuhan sosial, harga diri dan aktualisasi dari teori motivasi kerja menurut Abraham Maslow dapat terpenuhi.

Untuk memberikan semangat dalam bekerja perlu adanya perpaduan antara insentif finansial dan non finansial. Program insentif yang cocok untuk diterapkan Pada PT Sharif Brother adalah *Nonmatery Insentive*. Dengan tambahan gaji/upah, pemberian pujian, promosi jabatan karena karyawan berprestasi dan lamanya dalam bekerja i serta pemberian kenaikan upah dapat memberikan semangat serta motivasi bagi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya. Insentif adalah imbalan materi dan non materi yang tepat bagi nilai kerja dan usaha seseorang dalam bentuk upah dan laba merupakan suatu hal penting, tidak hanya memenuhi kepentingan keadilan, melainkan juga merealisasikan efisiensi. Menahan imbalan materi seseorang akan mengurangi insentif untuk mendapatkan pendapatan dan penghasilan dan kurangnya insentif akan menyebabkan berhentinya usaha dan berkarya.⁹⁴

Pemberian insentif dapat dilakukan dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga dapat pula diberikan penghargaan kepada pegawai yang menghasilkan

⁹⁴ Umar Chapra, *Masa Depan Ilmu Ekonomi* (Jakarta: Gema Insani Press, 2001), h. 58

prestasi yang tinggi. Dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan keinginan untuk melaksanakan tugas dengan baik.

Insentif yang diberikan oleh PT Sharif Brother berupa insentif finansial yaitu 50% gaji pokok dan pemberian deviden. PT Sharif Brother tidak memberikan insentif non finansial kepada karyawan, PT tersebut hanya memberikan insentif finansial pada saat karyawan melakukan lemburan saja, pada saat komoditi kopi dan lada sedang musim. Dan pembagian deviden di akhir tahun untuk para direktur, manager dan kepala gudang saja

Berdasarkan teori yang ada, tujuan pemberian insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kuantitas serta kualitas kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting. Dengan pemberian insentif finansial dan nonfinansial dapat memberikan semangat dan motivasi kepada karyawan agar lebih meningkatkan kinerja dan produktivitasnya. Hal ini tidak sesuai dengan hasil yang diperoleh yang menunjukkan bahwa insentif berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja karyawan.

c. Pengaruh Jaminan Sosial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji secara parsial pengaruh jaminan sosial terhadap motivasi kerja pada tabel, diperoleh $t_{hitung} < t_{tabel}$ dimana, $-0,236 < 2,086$ dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,748 lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$. Dengan demikian berarti bahwa secara parsial variabel jaminan sosial (X3) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja (Y) di PT. Sharif Brother Lampung Utara. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan yaitu jaminan sosial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis yang dipaparkan diatas menyatakan bahwa jaminan sosial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Penyebabnya adalah jaminan sosial yang dirasakan karyawan belum terpenuhi semua,, karena perusahaan ini hanya memperhatikan dan memberikan jaminan kesehatan saja, tanpa pemberian jaminan kematian sedangkan kecelakaan kerja bisa saja terjadi dan memberikan resiko kematian. Perusahaan juga tidak memberikan jaminan hari tua kepada karyawan yang sudah tidak lagi bekerja, PT hanya sebatas memberikan tunjangan hari raya saja. Untuk karyawan yang mengalami kecelakaan kerja hingga meninggal, tidak ada

jaminan/asuransi yang menanggungnya, perusahaan hanya memberikan santunan kepada keluarga yang ditinggalkan sesuai dengan kebijakan perusahaan.

Program jaminan sosial tenaga kerja pada hakikatnya untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga yang sebagian yang hilang. Disamping itu program jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek antara lain, memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya dan merupakan penghargaan kepada tenaga kerja mendidik kemandirian pekerja sehingga pekerja tidak harus meminta belas kasihan orang lain jika dalam hubungan kerja terjadi resiko-resiko seperti kecelakaan kerja, sakit, hari tua dan lainnya.⁹⁵

2. Pengaruh Gaji, Insentif dan Jaminan Sosial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam

Hasil pembahasan penelitian ini memberikan penjelasan bahwa gaji, insentif dan jaminan sosial secara simultan memiliki keterkaitan dan pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Menurut Imam al-Ghazali kebutuhan adalah keinginan manusia untuk mendapatkan sesuatu yang diperlukan dalam rangka mempertahankan

⁹⁵ Widowati, "Perlindungan Jaminan Sosial Terhadap Tenaga Kerja Serta Penyimpangan Jam Kerja". *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Tulungagung*, h.65-66.

kelangsungan hidupnya dan menjalankan fungsinya yaitu menjalankan tugasnya sebagai hamba Allah dengan beribadah secara maksimal. Karena ibadah kepada Allah adalah wajib, maka berusaha untuk memenuhi kebutuhan agar kewajiban itu terlaksana dengan baik, hukumnya menjadi wajib juga, sebagaimana kaidah yang berlaku. Kebutuhan manusia dalam islam terbagi menjadi 3 bagian:

a. *Dharuriyat* (primer)

Dharuriyat (primer) adalah kebutuhan paling utama dan paling penting. Kebutuhan ini harus terpenuhi agar manusia dapat hidup layak. Jika kebutuhan ini tidak terpenuhi hidup manusia akan terancam didunia maupun akhirat. Kebutuhan ini meliputi, *khifdu din* (menjaga agama), *khifdu nafs* (menjaga kehidupan), *khifdu 'aql* (menjaga akal), *khifdu nasl* (menjaga keturunan), dan *khifdu mal* (menjaga harta). Untuk menjaga kelima unsur tersebut maka syariat Islam diturunkan. Sesuai dengan firman Allah SWT, dalam QS. Al-Baqarah 179:

﴿تَتَقُونَ لَعَلَّكُمْ الْآلْبَسِيَتَأُولَى حَيَوَةُ الْقَصَاصِ فِي وَلَكُمْ﴾

Artinya: “dan dalam qishaash itu ada (jaminan kelangsungan) hidup bagimu, Hai orang-orang yang berakal, supaya kamu bertakwa”.

Oleh sebab itu tujuan yang bersifat dharuri adalah tujuan utama untuk pencapaian kehidupan yang abadi bagi manusia. Lima kebutuhan dharuriyah tersebut harus dapat terpenuhi, apabila salah satu kebutuhan tersebut diabaikan akan terjadi ketimpangan

atau mengancam keselamatan umat. Lima Kebutuhan ini dapat terpenuhi salah satunya melalui gaji, dengan adanya gaji karyawan memiliki uang untuk membeli dan memenuhi kebutuhan *khifdu nafs* (menjaga kehidupan) seperti Firman Allah tentang gaji dalam Q.S Asy-su'ara ayat 183 :

﴿مُفْسِدِينَ الْأَرْضِ فِي نَعْتِهِمْ وَلَا أَشْيَاءَهُمْ النَّاسَ تَبَخَسُوا وَلَا﴾


Artinya : “dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan”.⁹⁶

Berdasarkan ayat diatas bahwa prinsip pemberian gaji dalam islam harus diberikan secara adil , gaji yang layak yang dapat memenuhi kebutuhan pangan, sandang, papan, serta tidak memberikan gaji dibawah standar umr yang berlaku agar tidak merugikan karyawan.

Berdasarkan tabel 1.1 daftar gaji, insentif dan jaminan sosial PT Sharif Brother, bahwa gaji yang diberikan telah melewati UMR dan UMK Kabupaten Lampung Utara. Dengan gaji yang telah sesuai dapat memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja yang baik, karena dengan terpenuhi gaji, maka karyawan memiliki uang untuk membeli dan memenuhi kebutuhan dasarnya.

⁹⁶ Departemen Agama RI, *Op.Cit.* h. 526.

Menurut Ibnu Khaldun di dalam Islam gaji/ upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan. Manusia mempunyai bagian dari segala sesuatu yang ada di dunia ini, tetapi sekali seseorang telah memiliki suatu barang, maka orang lain tidak bisa mengambil barang itu melainkan ia harus memberikan sesuatu yang sama nilainya sebagai gantinya. Nilai setiap orang terletak dalam keahliannya. Maka jelaslah bahwa semua atau sebagian besar dari penghasilan dan laba menggambarkan nilai dari kerja manusia itu sendiri.



Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah gaji dan menyelamatkan kepentingan pekerja dan para majikan tanpa melanggar hak-hak yang sah dari majikan. Seorang majikan tidak dibenarkan bertindak kejam terhadap kelompok pekerja dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian mereka. Gaji ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Gaji telah terpenuhi maka saatnya pekerja bekerja dengan motivasi yang dapat memberikan kepribadian yang baik dan dibenarkan oleh Islam yang harus memenuhi ciri-ciri sebagai berikut, niat baik dan benar (mengharap ridho Allah SWT), takwa dalam bekerja, ikhlas dalam bekerja, menyadari bekerja adalah ibadah.⁹⁷

⁹⁷ Akh. Muwafik Saleh, *Bekerja Dengan Hati Nurani* (Jakarta: Erlangga, 2009), h.65

Jaminan sosial dapat memenuhi kebutuhan *dharuriyat* berupa *khifdu nafs* (menjaga kehidupan), *khifdu 'aql* (menjaga akal), *khifdu nasl* (menjaga keturunan). Pandangan Islam tentang kesehatan jauh melampaui pandangan dari peradaban manapun. Islam telah menyandingkan kesehatan dengan keimanan, sebagaimana sabda Rasulullah Saw:

اسْأَلُوا اللَّهَ الْعَفْوَ وَالْعَافِيَةَ فَإِنَّ أَحَدًا لَمْ يُعْطَ بَعْدَ الْيَقِينِ خَيْرًا مِنَ الْعَافِيَةِ

“Artinya : Mintalah kepada Allah Subhanahu wa Ta’ala ampunan dan keselamatan, karena sesungguhnya tidaklah seseorang dikaruniai sesuatu yang lebih baik setelah dikaruniai keyakinan (iman) dibandingkan dengan keselamatan.” (HR. Tirmidhi).⁹⁸

Islam menjamin kebutuhan semua orang terlebih orang yang sakit, lanjut usia, kekurangan atau cacat mampu mengerjakan pekerjaan. Pada masa Umar memberi bantuan dari *Baitul-Mal* kepada semua orang yang telah disebutkan tadi, termasuk golongan non-Islam. Kebijakan ini merupakan contoh terbaik untuk jaminan sosial yang bukan saja tidak menggalakkan pengangguran tetapi juga tidak melantarkan orang-orang miskin, fakir, cacat tanpa adanya bantuan atau tersedianya bantuan dana dari pemerintah.

⁹⁸Software Ensiklopedi Hadits Kitab 9 Imam: Sunan at-Thirmidhi, oleh Lidwa (Lembaga Ilmu dan Dakwah serta Publikasi Sarana Keagamaan), bab 48, no. 1914, h. 3481.

Kebijakan tersebut menjadi acuan dalam perusahaan untuk menerapkan pemberian jaminan sosial untuk karyawannya, agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja, sehingga dapat memberikan semangat dan motivasi. Jaminan sosial yang diberikan oleh PT.Sharif Brother hanyalah jaminan kesehatan untuk jaminan yang lainya belum terpenuhi.

Berdasarkan prinsip jaminan sosial, negara Islam menjamin kebutuhan semua orang terlebih orang yang sakit, lanjut usia, kekurangan atau cacat mampu mengerjakan pekerjaan. Negara Islam sebagai khalifah Allah dimuka bumi, harus membuat perencanaan-perencanaan yang menyangkut penghidupan bagi orang-orang yang sakit, pengangguran, dan cacat, agar tak seorangpun yang dibiarkan tanpa perhatian didalam masyarakat.

Orang-orang yang menderita seperti itu harus diberi bantuan asuransi selama masa pengangguran atau dalam masa sakit agar mereka dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan pokoknya, para majikan harus memberi sumbangan untuk dana ini, mereka telah membantu memperoleh keuntungan yang besar pada saat mereka sehat diperkerjaan. Untuk itu sudah menjadi tanggung jawab moral baginya untuk membantu mereka ketika mereka menganggur, sakit dan tidak sanggup lagi bekerja.⁹⁹.

⁹⁹Tasmara Toto, *Op.Cit.* h.54.

b. **Hajiyat (sekunder)**

Kebutuhan *hajiyat* adalah kebutuhan sekunder atau kebutuhan setelah kebutuhan *dharuriyat*. Apabila kebutuhan *hajiyat* tidak terpenuhi tidak akan mengancam keselamatan kehidupan umat manusia, namun manusia tersebut akan mengalami kesulitan dalam melakukan suatu kegiatan. Kebutuhan *hajiyat* dapat dipenuhi melalui insentif yang diberikan perusahaan pada karyawanya.

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

“Berikanlah Upah Kepada Pekerja Sebelum Kering Keringatnya.”¹⁰⁰

Pemberian insentif dalam islam harus adil tidak mendzhalimi pihak lain, harus mencerminkan usaha masing-masing dalam bekerja, bonus yang diberikan harus jelas serta pembagian insentif pada pegawai tidak boleh mencerminkan sikap yang hura-hura.

Pemberian insentif dapat dilakukan dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga dapat pula diberikan penghargaan kepada pegawai yang menghasilkan prestasi yang tinggi. Dalam meningkatkan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan keinginan untuk melaksanakan tugas dengan baik

¹⁰⁰ Imam Nawawi, *Op.Cit*, h. 574.

c. **Tahsiniyat** (*tersier*)

Kebutuhan *tahsiniyah* adalah kebutuhan yang tidak mengancam kelima hal pokok yaitu *khifdu din* (menjaga agama), *khifdu nafs* (menjaga kehidupan), *khifdu aql* (menjaga akal), *khifdu nasl* (menjaga keturunan), serta *khifdu maal* (menjaga harta) serta tidak menimbulkan kesulitan umat manusia. Kebutuhan ini muncul setelah kebutuhan *dharuriyah* dan kebutuhan *hajiyyat* terpenuhi, kebutuhan ini merupakan kebutuhan pelengkap.

Tahsiniyah adalah semua barang ayang dapat membuat hidup menjadi lebih mudah dan gampang, tanpa bermewahan seperti makanan yang baik, pakaian yang nyaman, peralatan kantor dan semua barang yang menjadikan manusia menjadi lebih baik.

Dharuriyah wajib dipelihara hajiyyah boleh ditinggalkan apabila memeliharanya merusak hukum *dharuriyah*, dan *tahsiniyah* boleh ditinggalkan apabila dalam menjanganya dapat merusak hukum *dharuriyah* dan *hajiyyah*.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Sharif Brother Lampung Utara karena t hitung lebih besar daripada t tabel dan nilai signifikansinya dibawah 0,05. Insentif berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Sharif Brother Lampung Utara karena t hitung lebih kecil daripada t tabel dan nilai signifikannya diatas 0,05. Jaminan Sosial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Motivasi Kerja di PT. Sharif Brother Lampung Utara karena nilai t hitung lebih kecil daripada t tabel dan nilai signifikannya diatas 0,05.
2. Kebutuhan manusia dalam islam terbagi menjadi 3 yaitu, kebutuhan *dharuriyah*, *hajiyyah*, dan *tahsiniyah*. Kebutuhan karyawan tersebut dapat terpenuhi melalui gaji, insentif dan jaminan sosial yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Jika ketiga kebutuhan tersebut dipenuhi maka akan memberikan *maslahah* bagi karyawan dan perusahaan. Islam mengajarkan bahwa dalam usaha/ transaksi tidak boleh ada yang merasa dirugikan. Seorang pengusaha harus memperhatikan kesejahteraan karyawanya dengan mengedepankan gaji yang adil

untuk kehidupan yang layak bagi karyawan, memberikan insentif finansial dan non finansial agar karyawan merasa lebih dihargai, serta memberikan jaminan sosial agar karyawan merasa nyaman dan tenang dalam bekerja. Jika ketiganya telah terpenuhi maka karyawan lebih semangat dalam bekerja sehingga dapat memberikan kinerja yang baik dan menghasilkan keuntungan/ masalah untuk perusahaan.

B. SARAN

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial bahwa insentif dan jaminan sosial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di PT Sharif Brother Lampung Utara. PT Sharif Brother Lampung Utara disarankan untuk lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat memberikan semangat dan dorongan pada karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya seperti gaji, insentif, dan jaminan sosial, pemberian insentif tidak hanya finansial saja tapi non finansialnya harus diperhatikan seperti memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi bisa melalui pemberian promosi jabatan dan sebagainya. Perusahaan juga harus memperhatikan jaminan sosial yang diberikan terhadap karyawan tidak hanya sebatas jaminan kesehatan saja namun pemberian jaminan hari tua dan jaminan kematian dapat meningkatkan semangat bekerja karyawan karena lebih merasa terlindungi dan nyaman dalam bekerja.

LAMPIRAN I

KUESIONER PENELITIAN

**Pengaruh Upah, Insentif dan Jaminan Sosial Terhadap Motivasi Kerja
Karyawan
(Studi Pada PT. Sharif Brother Lampung Utara)**

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis kelamin :
3. Usia :
 - 24-27 Tahun
 - 28-31 Tahun
 - 32-35 Tahun
 - 36-39 Tahun
 - > 40 tahun
4. Tingkat pendidikan :
 - SMA
 - Diploma
 - Sarjana (S1)
5. Pendapatan Anda Perbulan :
 - Rp 1.000.000 – Rp 2.000.000
 - Rp 2.000.000 – Rp 5.000.000
 - Rp 5.000.000 – Rp 10.000.000
 - > Rp 10.000.000

B. PETUNJUK KUESIONER

1. Beri tanda ceklis (✓) pada pernyataan berikut yang sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya pada kolom yang tersedia.
2. Ada 5 pilihan jawaban yang tersedia untuk masing-masing pernyataan, yaitu :

Sangat Tidak Setuju	(STS)
Tidak Setuju	(TS)
Cukup Setuju	(CS)
Setuju	(S)
Sangat Setuju	(SS)

NO	PERYATAAN	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya merasa dengan melakukan pekerjaan ini dapat memenuhi kebutuhan fisiologis (makan, minum dll)					
2	Saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan di perusahaan ini					
3	Saya dan rekan kerja saling membantu bila terjadi masalah					
4	Perusahaan selalu memberikan hadiah bagi karyawan yang berprestasi					
5	Saran dan kritik yang diberikan atasan membuat saya lebih maju					
6	Upah Pokok yang diberikan perusahaan sesuai standart UMR kota					
7	Upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan tingkat pekerjaan saya .					
8	Upah saya setara dengan apa yang orang lain terima untuk pekerjaan yang sama di perusahaan lain					
9	Perusahaan menggunakan prosedur pembayaran upah yang baik dan sesuai undang-undang ketenagakerjaan					
10	Upah dari perusahaan sebagian besar telah memenuhi kebutuhan hidup					
11	Perusahaan memberi insentif jika saya mampu mencapai kinerja yang					

	diharapkan					
12	Pemberian insentif sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku					
13	Sistem insentif yang ditetapkan perusahaan dapat meningkatkan semangat, prestasi dan kegairahan kerja karyawan					
14	Insentif yang diberikan sudah sesuai dengan yang diharapkan					
15	Insentif yang diberikan perusahaan dirasakan sesuai dengan prestasi kerja saya					
16	Jaminan hari tua yang diberikan perusahaan sudah menjamin pensiun saya					
17	Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan sudah menjamin kebutuhan kesehatan saya					
18	Saya bekerja dengan aman dan nyaman karena adanya jaminan sosial sehingga bisa meningkatkan produktivitas					
19	karyawan yang meninggal mendapat santunan dari perusahaan					

LAMPIRAN II

Uji Validitas Motivasi Kerja

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	TOTAL
Y1.1	Pearson Correlation	1	.487*	.505*	.473*	.527**	.640**
	Sig. (2-tailed)		.016	.012	.020	.008	.001
	N	24	24	24	24	24	24
Y1.2	Pearson Correlation	.487*	1	.625**	.784**	.639**	.902**
	Sig. (2-tailed)	.016		.001	.000	.001	.000
	N	24	24	24	24	24	24
Y1.3	Pearson Correlation	.505*	.625**	1	.491*	.479*	.804**
	Sig. (2-tailed)	.012	.001		.015	.018	.000
	N	24	24	24	24	24	24
Y1.4	Pearson Correlation	.473*	.784**	.491*	1	.627**	.849**
	Sig. (2-tailed)	.020	.000	.015		.001	.000
	N	24	24	24	24	24	24
Y1.5	Pearson Correlation	.527**	.639**	.479*	.627**	1	.739**
	Sig. (2-tailed)	.008	.001	.018	.001		.000
	N	24	24	24	24	24	24
TOTAL	Pearson Correlation	.640**	.902**	.804**	.849**	.739**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	24	24	24	24	24	24

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas Upah

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	1.000**	.473*	.477*	.472*	.767**
	Sig. (2-tailed)		.000	.020	.019	.020	.000
	N	24	24	24	24	24	24
X1.2	Pearson Correlation	1.000**	1	.473*	.477*	.472*	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000		.020	.019	.020	.000
	N	24	24	24	24	24	24
X1.3	Pearson Correlation	.473*	.473*	1	.561**	.617**	.733**
	Sig. (2-tailed)	.020	.020		.004	.001	.000
	N	24	24	24	24	24	24
X1.4	Pearson Correlation	.477*	.477*	.561**	1	.971**	.906**
	Sig. (2-tailed)	.019	.019	.004		.000	.000
	N	24	24	24	24	24	24
X1.5	Pearson Correlation	.472*	.472*	.617**	.971**	1	.914**
	Sig. (2-tailed)	.020	.020	.001	.000		.000
	N	24	24	24	24	24	24
TOTAL	Pearson Correlation	.767**	.767**	.733**	.906**	.914**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	24	24	24	24	24	24

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Insentif

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.822**	.496*	.547**	.512*	.851**
	Sig. (2-tailed)		.000	.014	.006	.011	.000
	N	24	24	24	24	24	24
X2.2	Pearson Correlation	.822**	1	.478*	.675**	.622**	.882**
	Sig. (2-tailed)	.000		.018	.000	.001	.000
	N	24	24	24	24	24	24
X2.3	Pearson Correlation	.496*	.478*	1	.488*	.338	.719**
	Sig. (2-tailed)	.014	.018		.016	.106	.000
	N	24	24	24	24	24	24
X2.4	Pearson Correlation	.547**	.675**	.488*	1	.737**	.832**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.016		.000	.000
	N	24	24	24	24	24	24
X2.5	Pearson Correlation	.512*	.622**	.338	.737**	1	.756**
	Sig. (2-tailed)	.011	.001	.106	.000		.000
	N	24	24	24	24	24	24
TOTAL	Pearson Correlation	.851**	.882**	.719**	.832**	.756**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	24	24	24	24	24	24

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Jaminan Sosial

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	.924**	.814**	.914**	.984**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	24	24	24	24	24
X3.2	Pearson Correlation	.924**	1	.845**	.807**	.927**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	24	24	24	24	24
X3.3	Pearson Correlation	.814**	.845**	1	.715**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	24	24	24	24	24
X3.4	Pearson Correlation	.914**	.807**	.715**	1	.956**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	24	24	24	24	24
TOTAL	Pearson Correlation	.984**	.927**	.848**	.956**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	24	24	24	24	24

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN III

UJI RELIABILITY

Motivasi Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	24	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	24	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.861	5

Jaminan Sosial

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	24	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	24	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	4

Insentif

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	24	85.7
	Excluded ^a	4	14.3
	Total	28	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	5

Upah

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	24	85.7
	Excluded ^a	4	14.3
	Total	28	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.868	5

LAMPIRAN IV

1. UJI ASUMSI KLASIK

NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		24
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.40512353
Most Extreme Differences	Absolute	.179
	Positive	.131
	Negative	-.179
Kolmogorov-Smirnov Z		.878
Asymp. Sig. (2-tailed)		.424
a. Test distribution is Normal.		

HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.136	3.562		.600	.556
	upah	-.050	.168	-.089	-.300	.767
	insentif	-.051	.101	-.116	-.508	.617
	jaminan sosial	.108	.118	.267	.910	.373

a. Dependent Variable: RES2

MULTIKOLINEARITAS

Model	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Upah	.542	1.845
insentif	.903	1.108
jaminan sosial	.551	1.816

a. Dependent Variable: motivasi kerja

2. UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.567 ^a	.321	.219	2.579

a. Predictors: (Constant), Jaminan Sosial, Insentif, Upah

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	62.954	3	20.985	3.154	.047 ^a
Residual	133.046	20	6.652		
Total	196.000	23			

a. Predictors: (Constant), Jaminan Sosial, Insentif, Upah

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.557	5.804		.785	.442
Upah	.660	.274	.604	2.413	.026
Insentif	.219	.164	.259	1.336	.196
Jaminan Sosial	-.063	.193	-.081	-.326	.748

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

LAMPIRAN V

MOTIVASI KERJA					
Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	TOTAL
5	4	5	4	4	22
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	5	4	4	5	23
5	5	4	4	4	22
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	5	20
4	4	4	4	4	20
5	5	4	5	4	23
5	5	4	5	5	23
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	2	4	2	4	16
2	4	4	4	4	20
4	2	2	4	4	16
4	5	5	5	5	24
5	4	5	5	4	23
5	4	5	4	4	22
5	4	5	4	4	22

UPAH					
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL
4	4	4	3	3	18
4	4	4	3	3	18
5	5	5	4	4	23
5	5	5	4	4	23
4	4	5	5	5	23
4	4	5	5	5	23
4	4	5	3	3	19
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	4	4	3	3	18
3	3	4	3	3	16
4	4	4	4	4	20
4	4	5	3	3	19
4	4	4	4	4	20
4	4	4	3	3	18
5	5	5	5	5	25
4	4	5	5	5	23
4	4	5	5	5	23
4	4	5	5	5	23
4	4	5	3	4	20
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	4	21
4	4	5	4	4	21

INSENTIF

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL
4	4	4	4	4	20
2	2	3	3	3	13
3	2	2	3	3	13
3	3	3	3	3	15
2	3	2	3	4	13
3	3	2	2	3	13
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
4	5	5	5	5	24
4	4	4	3	4	19
4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	5	22
3	3	3	4	3	16
4	4	4	4	4	20
5	5	2	4	4	20
3	3	3	4	4	17
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	3	2	17
3	3	4	3	3	16
3	4	2	4	4	17
3	3	3	3	3	15

JAMINAN SOSIAL

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	TOTAL
2	4	4	2	12
2	4	4	2	12
4	5	4	4	17
4	5	4	4	17
4	5	5	4	18
4	5	5	4	18
1	4	4	1	10
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
1	4	4	1	10
5	5	5	5	20
3	5	5	3	16
2	4	4	2	12
4	5	5	4	18
2	4	4	2	12
5	5	5	5	20
4	5	5	4	18
4	5	5	4	18
4	5	5	4	18
2	4	4	5	15
5	5	5	5	20
2	4	4	2	12
1	4	4	1	10
1	4	4	1	10

